

**Критерии и показатели эффективности реализации системы наставничества в  
МАОУ «СОШ № 4»**

Оценка проводится для того, чтобы установить, какую пользу получила образовательная организация от реализуемой системы наставничества.

- 0 баллов** - не проявляется  
**1 балл** - проявляется частично  
**2 балла** - проявляется в полной мере

<b>Критерии эффективности</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Количество баллов</b>
Оценка системы наставничества	Простота	
	Адаптивность (оценка эффективности системы наставничества легко вписывается в систему внутришкольного контроля, ВСОКО. Результаты сопоставимы)	
	Показательность (показатели демонстрируют, каким образом происходит достижение цели)	
	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	
	Соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	
	Наличие комфортного психологического климата в образовательной организации	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция	

- 19 - 24 баллов – оптимальный уровень  
 13 - 18 баллов – допустимый уровень  
 0 – 12 баллов – недопустимый уровень

**Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества** осуществляется по четырем характеристикам, позволяющим комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества:

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

№	Критерий	Характеристика
1.	Оценка реакции наставляемого, или его эмоциональной удовлетворенности от пребывания в роли наставляемого	Необходимость такой оценки основывается на постулате, что человек учится успешнее и с большей охотой, если испытывает положительные эмоции от обучения. Для того чтобы оценить степень удовлетворения сотрудника от наставничества, используются <i>анкеты</i> . Вопросы анкеты отражают: <ul style="list-style-type: none"> <li>– информированность о наставничестве;</li> <li>– время, место и условия проведения;</li> <li>– полезность наставничества;</li> <li>– квалификацию наставника;</li> </ul> возможность и готовность применять полученные знания в повседневной деятельности. Анкетирование проводят сразу по завершении обучения. Именно тогда есть возможность получить «чистую» информацию о качестве обучения.
2.	Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний	Оценка знаний путем сравнения того, что знал подопечный до обучения и что усвоил в результате обучения. Наилучший способ оценки на данном уровне — <i>тесты</i> . Имеет смысл использовать один и тот же тест до начала обучения и после его завершения. Это даст возможность наглядно показать, что усвоил сотрудник. Проводить оценку полученных знаний лучше всего наставнику.
3.	Оценка изменения поведения и способа действий, в т. ч. в проблемных ситуациях	На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение наставляемого после работы с наставником? Стали ли его уроки лучше, стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа могут дать информацию об эффективности наставничества. Кроме того, наставляемый, понимая, что его поведение оценивают, стремится показать себя с лучшей стороны. Это мотивирует человека к большим достижениям. <p>Наблюдение за изменением поведения проводится:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– до начала взаимодействия с наставником;</li> <li>– через 2 недели после его завершения;</li> <li>– повторно через 2–3 месяца (при необходимости).</li> </ul> Оценка может проводиться с помощью анкет, либо с использованием метод «Тайный наблюдатель».
4.	Оценка результатов деятельности наставляемого для организации	Этот этап наиболее сложный. Данная оценка позволяет выявить взаимосвязь наставничества и результатов наставляемого (мониторинг, проводимый образовательной организацией) и повлиять на заинтересованность руководителей и сотрудников в дальнейшем использовании такой формы обучения.