

Справка по результатам исследования потребностей и запросов участников инновационной программы «Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества»

Мониторинг и оценка результатов

Мониторинг процесса реализации программы проводился в целях системы сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ дает четкое представление, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль процесса реализации программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы;

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках мониторинга предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT - анализа осуществляется посредством анкеты с открытыми и закрытыми вопросами, вопросами с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT - анализ проводит руководитель Ресурсного центра.

По результатам мониторинга выявлено соответствие условий реализации многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества требованиям и принципам модели.

SWOT-анализ программы

«Создание многофункциональной модели наставничества ОУ СПО на основе целевой модели наставничества»

	Формы наставничества «обучающийся – обучающийся»	
Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу - 90%; – Доля наставляемых, которые подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме) - 75%; – Доля участников Программы, у которых улучшилось понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям - 73%; – Доля участников Программы, у которых появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области - 50%; – Доля наставляемых, у которых появилось желание посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия - 63%; – Доля наставляемых, которые планируют стать наставником в будущем - 49 %; – Доля наставников – обучающихся, которые отметили полезность совместной работы с наставляемыми – обучающимися - 89 %. <p><u>Среди особого мнения было выделено следующее:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Повысилась успеваемость наставляемых; – Достаточность и понятность обучения наставников 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Неэффективную/непроработанную систему мотивации участников Программы отметили 25 %; – Высокую перегрузку наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми отметили 43 % <p><u>Среди особого мнения было выделено следующее:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Дефицит студентов, готовых и способных быть наставникам; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах

	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Проведение разнообразных культурных, спортивных, патриотических мероприятий, в которых могут принять участие студенты в рамках Программы наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> обучения и воспитания студентов ПОУ; - Вовлечение обучающихся вне ПОУ в антисоциальные структуры и организации; - Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ПОУ
	Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»	
Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Доля участников, которые готовы продолжить работу в Программе - 83%; - Доля участников Программы, которые видят свое профессиональное развитие в данной ПОУ в течение следующих 5 лет - 89%; - Доля наставляемых, которые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала - 93%; <p><u>Среди особого мнения было выделено следующее:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ПОУ, которые можно использовать в Программе наставничества 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ПОУ) - 53%; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников - 53%; <p><u>Среди особого мнения было выделено следующее:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Высокая нагрузка преподавателей-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит преподавателей, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса ПОУ
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ПОУ при внедрении Целевой модели; - Наличие программ повышения квалификации преподавателей; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ПОУ; - Рост конкуренции между ПОУ за квалифицированные педагогические кадры

Формы наставничества «работодатель – обучающийся»		
Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу - 72%; – Доля наставляемых, которые планируют работать на предприятиях, участвующих в Программе наставничества - 87%; – Доля наставников обучающихся, которые рассматривают наставляемого потенциальным сотрудником предприятия с достаточным уровнем подготовки - 49%; – Доля наставников, которые считают, что обучающиеся, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии предприятия в долгосрочной перспективе - 35%; – Доля наставляемых - обучающихся и их наставников, отмечающих, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве - 89%; – Доля наставляемых – обучающихся, у которых появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям - 93%; – Доля наставляемых – обучающихся, у которых появилось желание изучать что-то помимо программы СПО - 48%; <p><u>Среди особого мнения было выделено следующее:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Повысилась успеваемость наставляемых (значения) – Достаточность и понятность обучения наставников; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Формальное участие наставников - работодателей в программе наставничества отметили 47% участников опроса; – Доля наставляемых, которые не рассматривают вариант трудоустройства на конкретном предприятии - 23% <p><u>Среди особого мнения было выделено следующее:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; – Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы

	– Нарботанные связи ПОУ с партнерами-работодателями	
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка ПОУ при внедрении Целевой модели; – Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ПОУ/предприятия; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ПОУ

Заведующий ресурсным центром



И.С. Петухова