

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж судостроения и прикладных технологий»

РАССМОТРЕНО

На заседании рабочей группы
ресурсного центра

Протокол от «01» 03 2024 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора СПб ГБПОУ КСиПТ

С.В. Симаков

«04» 03 2024 г.



КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКОВ

Санкт-Петербург
2024 г.

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Методика оценки эффективности деятельности наставников	3
3. Критерии и показатели оценки профессиональной деятельности педагога-наставника образовательной организации СПО	6
4. Приложение 1	8

1. Пояснительная записка

Критерии оценки деятельности наставников разработаны с целью оказания практической помощи в организации системы наставничества педагогов в образовательных учреждениях среднего профессионального образования.

Данные критерии разработаны с учетом распоряжения Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга», письмо Министерства Просвещения Российской от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Организация-разработчик:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Колледж судостроения и прикладных технологий».

Автор(ы)-составитель(и):

Морозова М.А., заместитель директора по методической работе СПб ГБПОУ КСиПТ, Петухова И.С., заведующий ресурсным центром СПб ГБПОУ КСиПТ.

2. Методика оценки эффективности деятельности наставников

Четко выстроенная система оценки эффективности позволяет сфокусировать деятельность наставников на достижении запланированных целей, повысить ее эффективность, сформировать основу для системы материальной и нематериальной мотивации. Оценка деятельности наставника, как и любой другой деятельности, делится на текущую и итоговую. Итоговая оценка может проводиться непосредственно по окончании практики (первичная оценка) и через установленный промежуток времени (отложенная оценка). Текущая оценка – сигнал для коррекции деятельности, поддержки работы наставника. Результаты итоговой оценки – основа для определения стимулирующих выплат, планирования дальнейшего использования и развития потенциала наставника и системы наставничества. Определение критериев оценки деятельности наставника – поиск ответа на вопрос: «По каким характеристикам можно судить о достижении цели, решении задач, стоящих перед ним?» Соответственно, оценка его деятельности чаще всего проводится на основе оценки результатов, достигнутых подопечными. При этом важно понимать, что от наставника зависит не все. И результаты одних

его подопечных могут быть выдающимися, а других не дотягивать до нормы. Как правило, основное внимание уделяется поиску объективных критериев, отражающих производительность, результативность, качество и надежность деятельности наставляемого.

Методикой, которая позволяет комплексно и разносторонне оценить эффективность деятельности наставника, является модель Дональда Кирпатрика.

Она позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня такие инструменты как тесты, опросники, наблюдение и др. Такой подход дает возможность оценить не только количественные, но и качественные изменения, что очень важно для оценки эффективности.

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

- **оценка реакция наставляемого**, то есть его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- **оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний**;
- **оценка изменения поведения** и способа действий в проблемных ситуациях;
- **оценка результатов деятельности наставляемого** 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 преодолении профессионального затруднения, 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:

- 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 такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

– пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности 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 программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации программ наставничества, непосредственного руководителя 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.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате реализации многофункциональной модели наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о применении многофункциональной модели наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ

оценки профессиональной деятельности педагога-наставника образовательной организации СПО

№ п/п	Критерии и показатели
1	2
1. Руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам СПО	
1.1	Педагог руководит / участвует в осуществлении практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования в течение последних 5 лет
1.2	Отзыв профессиональной образовательной организации о признании профессионализма педагога при работе со студентами
1.3	Наличие педагогических работников, пришедших работать в образовательную организацию и ранее проходивших практическую подготовку у аттестуемого педагога-наставника в течение последних 5 лет
2. Наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации, сопровождение их профессионального развития в образовательной организации	
2.1	Повышение квалификации по организации наставнической деятельности в течение последних 3 лет
2.2	Осуществление наставнической деятельности в отношении молодых специалистов в течение последних 3 лет
2.3	Наличие плана индивидуальной работы осуществления наставничества
2.4	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых, кураторство его освоения в течение последних 3 лет
2.5	Повышение качества образования в разрезе показателей наставляемого: высокие с позитивной динамикой результаты образовательных достижений обучающихся в течение последних 3 лет
3. Содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства	
3.1	Организация и проведение конкурсов / этапов конкурсов профессионального мастерства на уровне образовательной организации в течение последних 3 лет
3.2	Результативность участия наставляемых педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3 лет
3.3	Участие в работе экспертных комиссий, составе жюри профессиональных конкурсов в течение последних 3 лет
4. Распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации	

4.1	Педагог представляет авторские подходы и методические разработки в области наставнической деятельности в образовательной организации в течение последних 3 лет (учитывается наивысший балл) мастер-классы, авторские школы
4.2	Педагог является наставником обучающихся, студентов, педагогических работников при реализации федеральных и/или региональных проектов
4.3	У педагога имеются публикации по вопросам наставничества в течение последних 3 лет
4.4	Опыт педагога в сфере наставничества занесен в региональный банк педагогического опыта
4.5	Наставляемые педагога представили опыт работы в формате выступления / публикации в течение последних 3 лет
4.6	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года

Лист самооценки

оценки профессиональной деятельности педагога-наставника образовательной организации СПО

Фамилия, имя, отчество _____

Должность _____

Место работы (наименование образовательной организации в соответствии с Уставом) _____

№ п/п	Критерии и показатели	Значение	Формула расчета	Подтверждающие документы
1. Руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам СПО				
1.1	Педагог руководит / участвует в осуществлении практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования в течение последних 5 лет		Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>Примечание. Достаточно для получения балла предоставить подтверждение хотя бы за один год</i>	Справка руководителя образовательной организации
1.2	Отзыв профессиональной образовательной организации о признании профессионализма педагога при работе со студентами		Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>Примечание. Достаточно для получения балла предоставить подтверждение хотя бы за один год</i>	Отзыв-подтверждение
1.3	Наличие педагогических работников, пришедших работать в образовательную организацию и ранее проходивших практическую подготовку у аттестуемого		Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>Примечание. Достаточно для получения балла</i>	Справка руководителя образовательной организации

	педагога-наставника в течение последних 5 лет		<i>предоставить подтверждение хотя бы за один год</i>	
2. Наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации, сопровождение их профессионального развития в образовательной организации				
2.1	Повышение квалификации по организации наставнической деятельности в течение последних 3 лет		Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Копии удостоверений установленного образца
2.2	Осуществление наставнической деятельности в отношении молодых специалистов в течение последних 3 лет		Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>Примечание. Достаточно для получения балла предоставить подтверждение хотя бы за один год</i>	Справка руководителя образовательной организации
2.3	Наличие плана индивидуальной работы осуществления наставничества		Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>Примечание. Достаточно для получения балла предоставить подтверждение хотя бы за один год</i>	Копия плана индивидуальной работы
2.4	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых, кураторство его освоения в течение последних 3 лет		Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Копия отзывов о результатах наставничества
2.5	Повышение качества образования в разрезе показателей наставляемого: высокие с позитивной динамикой результаты образовательных достижений обучающихся в течение последних 3 лет		Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>Примечание. В справке руководителя образовательной организации отразить позитивную динамику</i>	Справка руководителя образовательной организации

			образовательных результатов обучающихся в соответствии с типом образовательной организации (например, в урочной деятельности, конкурсном и олимпиадном движении и др.)	
3. Содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства				
3.1	Организация и проведение конкурсов / этапов конкурсов профессионального мастерства на уровне образовательной организации в течение последних 3 лет		Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>Примечание. Достаточно для получения балла предоставить подтверждение хотя бы за один год</i>	Копии приказов
3.2	Результативность участия наставляемых педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3 лет		Победитель / призер на уровне образовательной организации уровня и/или участник муниципального уровня – 1 балл Победитель / призер муниципального уровня и/или участник регионального уровня – 2 балла Победитель / призер регионального уровня и/или участник	Копии дипломов, грамот, приказов

			всероссийского уровня – 3 балла Победитель / призер всероссийского уровня – 4 балла <i>Примечание.</i> <i>Учитывается наивысший балл. Достаточно для получения баллов предоставить подтверждение хотя бы за один год</i>	
3.3	Участие в работе экспертных комиссий, составе жюри профессиональных конкурсов в течение последних 3 лет		На уровне организации – 1 балл На муниципальном уровне – 2 балла На региональном уровне – 3 балла На Всероссийском уровне – 4 балла	Копии дипломов, сертификатов эксперта, приказов
4. Распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации				
4.1	Педагог представляет авторские подходы и методические разработки в области наставнической деятельности в образовательной организации в течение последних 3 лет (учитывается наивысший балл) мастер-классы, авторские школы		На уровне образовательной организации – 1 балл На муниципальном уровне – 2 балла На региональном / федеральном уровне – 3 балла <i>Примечание. Достаточно для получения балла предоставить</i>	Копии приказов, программ мероприятий

			<i>подтверждение хотя бы за один год</i>	
4.2	Педагог является наставником обучающихся, студентов, педагогических работников при реализации федеральных и/или региональных проектов		Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справки, сертификаты, дипломы
4.3	У педагога имеются публикации по вопросам наставничества в течение последних 3 лет		На муниципальном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла На Всероссийском уровне – 3 балла	Копии статей
4.4	Опыт педагога в сфере наставничества занесен в региональный банк педагогического опыта		Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справка
4.5	Наставляемые педагога представили опыт работы в формате выступления / публикации в течение последних 3 лет		На образовательной организации – 1 балл На муниципальном уровне – 2 балла На региональном уровне – 3 балла На Всероссийском уровне – 4 балла	Копии приказов, программ мероприятий, статей
4.6	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года		Победитель / призер муниципального уровня и/или участник регионального уровня – 1 балл Победитель / призер регионального уровня и/или участник	Копии приказов, дипломов, грамот

			всероссийского уровня – 2 балла Победитель / призер всероссийского уровня – 3 балла <i>Примечание. Достаточно для получения балла предоставить подтверждение хотя бы за один год</i>	
--	--	--	---	--