



**Структура и содержание программы
наставничества: оценка результативности и
эффективности реализации персонализированной
программы наставничества**

25 сентября 2025г.

Спикер: Елена Александровна Кошенкова

Какие критерии и показатели результативности и эффективности должны быть включены в систему оценки персонализированной программы наставничества?

Система оценки персонализированной программы наставничества в учебно-воспитательном контексте должна быть комплексной и многомерной, чтобы охватить все аспекты развития как наставляемого, так и наставника, а также измерить влияние на образовательную среду в целом.



Какие критерии и показатели результативности и эффективности должны быть включены в систему оценки персонализированной программы наставничества?

- **Во-первых**, центральным критерием результативности является личностный и профессиональный рост наставляемого.

К количественным можно отнести: повышение академической успеваемости по конкретным предметам, снижение количества пропусков занятий без уважительной причины, увеличение участия в олимпиадах, конкурсах, проектной деятельности и количество призовых мест.

Какие критерии и показатели результативности и эффективности должны быть включены в систему оценки персонализированной программы наставничества?

Качественные показатели оцениваются через наблюдение, опросы и анализ продуктов деятельности: это развитие soft skills (например, умение ставить цели и планировать время, навыки публичных выступлений, коммуникативная компетентность в общении со сверстниками и педагогами), повышение учебной мотивации и познавательного интереса, рост самооценки и уверенности в своих силах, а также формирование осознанной образовательной и карьерной траектории.



Какие критерии и показатели результативности и эффективности должны быть включены в систему оценки персонализированной программы наставничества?

- **Во-вторых**, необходимо оценивать прогресс и удовлетворенность самого наставника, так как его личная вовлеченность — ключевой фактор успеха программы.

Показателями служат: развитие педагогических и менторских компетенций наставника (умение давать обратную связь, слушать, мотивировать, разрешать конфликты), его профессиональная рефлексия, выраженная в самоотчетах и дневниках наблюдений, а также общий уровень его удовлетворенности от процесса наставничества и от своих отношений с подопечным.



Какие критерии и показатели результативности и эффективности должны быть включены в систему оценки персонализированной программы наставничества?

- **В-третьих**, отдельным критерием должна стать оценка качества и продуктивности отношений в паре «наставник-наставляемый».

Показателями являются: регулярность и конструктивность встреч, выполнение совместно намеченных планов, открытость в коммуникации, эмоциональный климат в паре.



Какие критерии и показатели результативности и эффективности должны быть включены в систему оценки персонализированной программы наставничества?

- **В-четвертых**, основным критерием эффективности программы является ее организационная составляющая.

Показатели: соблюдение сроков и этапов программы, процент реализованных запланированных активностей, уровень ресурсного обеспечения (временные, материальные, кадровые затраты), а также показатель отсева (текучести) участников из программы.

Какие критерии и показатели результативности и эффективности должны быть включены в систему оценки персонализированной программы наставничества?

- **Интегральным критерием** является долгосрочное воздействие программы на образовательную среду учреждения.
 - **Показатели** : улучшение общего психологического климата в учебных группах, снижение уровня конфликтности, повышение вовлеченности студентов в жизнь учебного заведения (студенческое самоуправление, кружки, секции), а также рост лояльности к учреждению со стороны как студентов, так и педагогов.
- 

Какие критерии и показатели результативности и эффективности должны быть включены в систему оценки персонализированной программы наставничества?

Таким образом, система оценки должна сочетать в себе количественные метрики (успеваемость, посещаемость, количество мероприятий) и глубинные качественные методы (интервью, кейс-стади, фокус-группы, наблюдение), что позволяет получить объективную и всестороннюю картину результативности и эффективности персонализированной программы наставничества.



Какие методы и инструменты наиболее целесообразно использовать для сбора данных об индивидуальных результатах наставляемых и эффективности работы наставников?

1. Анкетирование и стандартизированные опросники;
 2. Глубинные интервью;
 3. Фокус-группы с группами наставляемых или наставников;
 4. Анализ документов и продуктов деятельности;
 5. Наблюдение;
 6. Педагогическое тестирование и анализ академических показателей;
- 

Какие методы и инструменты наиболее целесообразно использовать для сбора данных об индивидуальных результатах наставляемых и эффективности работы наставников?

7. Психодиагностические методики;
8. Современные цифровые инструменты.

Таким образом, наиболее целесообразным является не выбор одного метода, а создание комплексной системы мониторинга (смешанные методы), где данные из одного источника дополняются и проверяются данными из другого.



Как программа оценивает достижение конкретных, измеримых целей, поставленных для каждой индивидуальной пары «наставник-наставляемый» в начале их работы?

- Оценка достижения конкретных целей в рамках пары «наставник-наставляемый» начинается с этапа их совместной формулировки по SMART-критериям в самом начале совместной работы.
 - Индивидуальный план развития (ИПР) или Дорожная карта пары.
 - Портфолио учебных и личных достижений наставляемого
- 

Как программа оценивает достижение конкретных, измеримых целей, поставленных для каждой индивидуальной пары «наставник-наставляемый» в начале их работы?

- Постоянная формативная обратная связь и структурированная рефлексия;
 - Итоговая оценка достижения целей
- 

Каким образом в программе отслеживается развитие профессиональных и личностных компетенций наставляемого, а также прогресс в его карьерном росте?

1. Отслеживание развития профессиональных и личностных компетенций наставляемого;
 2. Отслеживание карьерного роста в рамках программы учебно-воспитательной работы.
- 

Как оценивается удовлетворенность участников программы (и наставников, и наставляемых) процессом взаимодействия, получаемой поддержкой и достигнутыми результатами?

1. Специально разработанные анонимные опросники;
 2. Метод полуструктурированных интервью с выборочными группами участников;
 3. Фокус-группы, где отдельно собираются группы наставляемых и отдельно — наставников;
 4. Прямая оценка достигнутых результатов (outcomes) проводится через совместную рефлекссию пары при подведении итогов каждого этапа или всей программы в целом.
- 

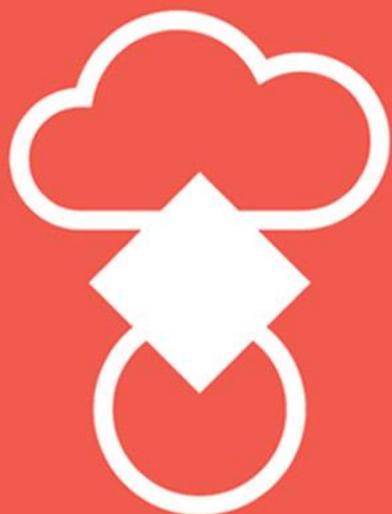
Какие механизмы обратной связи и рефлексии заложены в структуру программы для ее постоянной корректировки и адаптации под меняющиеся потребности участников?

1. Анонимные онлайн-опросы, проводимые среди всех наставников и наставляемых в конце каждой учебной четверти или семестра. Аналитика полученных данных позволяет руководству программы выявлять системные «узкие места» (например, недостаток времени у наставников, нехватку методических материалов) и массовые запросы на изменения.
 2. Ведение участниками дневников практики или рефлексивных журналов.
- 

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

В заключение хочу выразить уверенность, что данный персонализированный подход к наставничеству зарекомендовал себя как высокоэффективный инструмент развития человеческого капитала. Накопленный опыт и отлаженные механизмы работы служат прочным фундаментом для дальнейшего масштабирования и совершенствования программы, что внесет неоценимый вклад в долгосрочный успех нашей организации.





Спасибо за внимание!

ЦНПМ