

**Система мониторинга эффективности реализации программы
наставничества в МОБУ «СОШ №16» «Школа лидерства»**

Критерии	Инструменты
Предусмотрена оценка качества реализуемой программы наставничества	<i>Адаптированная анкета для SWOT-анализа</i>
Обозначает показатели мониторинга в программе наставничества в части эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации	Показателем эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации будут являться следующие данные: <ol style="list-style-type: none"> 100% участников программы наставничества входят в состав разновозрастного ученического сообщества «Школа лидерства» Подготовлен резерв наставников для будущих префектов школы (50% от участников программы) по результатам диагностик <i>лидерских способностей Е. Жарикова, сформированности нравственного качества «ответственность» М.В.Матюхиной.</i>
Обозначает показатели мониторинга в программе наставничества в части влияния программ на всех участников	<i>Методика «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков</i> (повышение показателей по развитию личностного потенциала и лидерских качеств у 93% участников программы наставничества); <i>Адаптированная Диагностика сформированности нравственного качества «ответственность» М.В.Матюхиной</i> (93% участников программы наставничества проявляют социальную активность, несут ответственность за проведение школьных мероприятий); <i>Методика А.Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе»</i> (улучшение психологического климата в школе на 30 % за счет выстраивания продуктивной коммуникации между средним звеном и старшими школьниками)

Адаптированная анкета для SWOT-анализа

Форма «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но, тем не менее, лишённое строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данных взаимоотношений является форма наставничества «ученик-ученик».

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе?

[да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе?
[да/нет]

Форма наставничества «ученик – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых
 Всего участников – 15
 Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	12
Хотели продолжить работу в программе наставничества	12
Стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	13
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	13
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	11
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	12
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	10

Личностная оценка наставников
 Всего участников – 15
 Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	15
Понравилось участвовать в программе	14

Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	11
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	10

Методика «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков

Назначение теста:

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту:

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тестовый материал:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 - да;
 - нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 - да;
 - нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 - да;
 - нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 - да;
 - нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
 - да;
 - нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 - да;
 - нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 - да;
 - нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
 - да;
 - нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
 - да;
 - нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
 - да;
 - нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
 - да;
 - нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
- да;
 - нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
- да;
 - нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
- да;
 - нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
- да;
 - нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
- будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 - возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
- настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 - настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
- с покорными людьми;
 - с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
- да;
 - нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
- да;
 - нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- да;
 - нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
- предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 - просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
- да;
 - нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
- да;
 - нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
- да;
 - нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
- самый компетентный человек;
 - тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

- да;
 - нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
- да;
 - нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
- тот, который все решает сам;
 - тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
- коллегиальный;
 - авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
- да;
 - нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
- человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 - человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
- промолчите;
 - будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
- да;
 - нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- да;
 - нет.
36. Что бы вы предпочли?
- работать под руководством хорошего человека;
 - работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
- согласен;
 - не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
- да;
 - нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- да;
 - нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
- опускаете руки;
 - появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
- да;
 - нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
- да;
 - нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
- введу нужные изменения немедленно;
 - не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
- да;
 - нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
- да;
 - нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
- да;
 - нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
- художником, поэтом, композитором, ученым;
 - выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
- могучую и торжественную;
 - тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
- да;
 - нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
- да;
 - нет.

Ключ к тесту

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста

- Если сумма баллов оказалась *менее 25*, то качества лидера выражены слабо.
- Если сумма баллов в пределах *от 26 до 35*, то качества лидера выражены средне.
- Если сумма баллов оказалась *от 36 до 40*, то лидерские качества выражены сильно.
- Если сумма баллов *более 40*, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости **организаторских** и **коммуникативных** качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают *Е.Жариков* и *Е.Крушельницкий*, могут служить следующие проявления:

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.
- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.

- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.
- Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Диагностика сформированности нравственного качества «ответственность» и её личной направленности (интернальной - экстернальной), разработанная М.В.Матюхиной, С.Г. Яриковой.

Методика решения воображаемых экспериментальных ситуаций "10 воображаемых ситуаций"

Наставник и наставляемым программы наставничества предлагается представить 10 конкретных школьных ситуаций, связанных с невыполнением ими каких-либо заданий куратора, наставника программы. Возможные причины невыполнения заданий можно разделить на два вида: 1) интернальной направленности: причиной невыполнения является сам ученик, его особенности (субъективные причины); 2) экстернальной направленности: причиной невыполнения является другой человек, внешние обстоятельства (объективные причины). Диагностируемые должны проанализировать предложенные суждения и объяснить причину своего поведения в подобной ситуации. Создавая эту методику, авторы исходили из того, что ответственный не винит других людей, сложившиеся обстоятельства, а объясняет невыполнение поручений своими субъективными особенностями.

Я не выполнил поручение наставника, потому что:

- я неорганизованный,
- у нас дома была уборка.

Я не подготовился к заседанию «Школы Лидерства», потому что:

- забыл о задании,
- не нашел необходимый материал.

Я не выполнил свое обещание, так как:

- ходил с родителями в гости,
- забыл о своем обещании.

Я отвлекался на групповом занятии, потому что:

- у меня нет усидчивости, хорошего внимания,
- сосед мешал работать.

Я не подготовился к PR-акции мероприятия, потому что:

- плохо подготовился,
- понадеялся на наставника (наставляемого).

Я забыл флешку с презентацией пректа мероприятия дома, потому что:

- я рассеянный,
- маленький братик или сестренка все берет и перекладывает.

Я опоздал на заседание, так как:

- медленно собирался,
- часы подвели.

Я не выполнил задание наставника, потому что:

- задание было очень трудное,
- я ненастойчивый.

Я часто отвлекался на групповом занятии, так как:

- я не всегда дисциплинированный,
- занятие было неинтересное.

Я не провел запланированное мероприятие, потому что:

- плохо его подготовил,
- забыл дома необходимый инвентарь.

При обработке результатов учитывается количество ответов с указанием субъективной причины произошедшего. Таким образом, каждый участник может набрать от 0 до 10 баллов. Если участник набирает количество баллов от 0 до 5, то можно говорить об экстернальной направленности ответственности, от 5 до 10 - интернальной.

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)

Для характеристики психологической атмосферы, сложившейся в группе (коллективе), применяется диагностическая шкала – опросник А.Ф. Фидлера, адаптированная Ю.Л. Ханиным. В основе лежит метод семантического дифференциала. Оценку группе по предложенным биполярным шкалам дают сами испытуемые. Методика интересна тем, что допускается анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция: Бланк методики представляет собой таблицу, в которой приведены противоположные по смыслу пары слов, характеризующие атмосферу в Вашем коллективе. Ответ отмечается на бланке в виде знака (х). Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре Вы поставите знак (х), тем более выражен этот признак в Вашем коллективе. Столбец под номером 1 имеет крайнюю выраженность положительного признака, а столбец под номером 8 имеет крайнюю выраженность отрицательного признака указанного в паре.

Регистрационный бланк

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбие									Враждебность
2. Согласие									Несогласие
3. Удовлетворенность									Неудовлетворенность
4. Продуктивность									Непродуктивность
5. Теплота									Холодность
6. Сотрудничество									Несогласованность
7. Взаимная поддержка									Недоброжелательность
8. Увлеченность									Равнодушие
9. Занимательность									Скука
10. Успешность									Безуспешность

Обработка результатов

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева на право от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «х», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего.

1. Для каждого опрошенного вычисляется субъективная оценка психологической атмосферы в коллективе (Kco): складываются баллы по всем 10 пунктам таблицы.

2. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок психологической атмосферы в коллективе ($K_{ср}$): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных.

Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная оценка). Чем ниже коэффициент, тем благоприятнее оценка психологической атмосферы в коллективе.

3. Для получения вывода о наиболее выраженных признаках в коллективе, вызывающих трудности в его становлении, вычисляются средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 10 пунктов таблицы: К пр.1, К пр.2, К пр.3 и т.д.

Для этого необходимо суммировать показатели по каждому признаку и разделить на количество опрошенных в коллективе.

можно провести в онлайн-сервисе Mentimetr.