

Аналитическая справка
по результатам диагностического исследования компетенций
участников реализации целевой модели наставничества
в общеобразовательных организациях Брянской области

Дата проведения диагностики: 11-18 ноября 2022

Цели диагностики: выявление уровня компетентности, проблем и затруднений педагогических работников и управленческих кадров в ходе реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях; определение форм и содержания повышения квалификации в области наставнической деятельности; планирование актуальных направлений методического сопровождения процесса реализации наставничества в общеобразовательных организациях.

Категория участников: директора, заместители директоров, учителя-предметники общеобразовательных организаций Брянской области

Количество участников: 840 человек

Форма диагностики: самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности по наставничеству в сочетании с стандартизированными диагностическими заданиями.

Инструментарий: диагностическая анкета с 25 вопросами закрытого, полужакрытого и открытого типа в дистанционном режиме с использованием гугл-формы без ограничения по времени в течении 8 календарных дней.

Для составления диагностической анкеты использованы следующие материалы:

1) Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

(утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145)

2) Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145)

3) Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (приложение к письму Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021)

4) Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (приложение к письму Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021)

5) Целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом (утверждена приказом департамента образования и науки Брянской области от 25. 10. 2021 года №1479/1)

6) «Дорожная карта» внедрения и реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области на 2022 год (утверждена приказом ГАУ ДПО «БИПКРО» от 01.02.2022 № 15-п)

7) Примерное положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Брянской области (утверждено приказом департамента образования и науки Брянской области от 25.03.2022 №377)

8) Приказ ГАУ ДПО «БИПКРО» от 04.03.2022 № 42-п « Об утверждении пилотных общеобразовательных организаций внедрения и реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области на 2022 год»

Краткое описание содержания оценочного материала.

В целях получения объективных и достоверных ответов анкетирование проводилось на добровольной основе. В анкету были включены вопросы для получения общей информации, в контексте которой далее проводился анализ ответов педагогов. В ответах на вопросы №1-4 участники самодиагностики должны были указать свои фамилию, имя, отчество, муниципалитет, название образовательной организации, основную занимаемую должность.

Формулировка вопроса №5 «Имеете ли Вы отношение к наставнической деятельности в образовательной организации?». Данный вопрос предназначался для выяснения степени личной вовлечённости педагогических работников в реализацию целевой модели наставничества и их роли в наставнической деятельности в качестве кураторов, наставников или наставляемых за период 2020-2022 гг. Ответы предлагались на основе выбора из готового меню, но был предусмотрен также и самостоятельный ответ в свободной формулировке в строке «другое».

С учётом того, что форма наставничества является способом реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, был предложен вопрос №6 «Какие наставнические пары/группы сформированы в образовательной организации на данный момент?». Ответы на данный вопрос дают возможность проанализировать информированность

педагогов о формах наставничества, существующих в их образовательных организациях, даже если сам респондент не принимает участия в наставнической деятельности. Ответы на вопрос №6 позволяют предварительно распределить образовательные организации по группам в зависимости от существующих в них форм наставничества, чтобы далее организовать обмен опытом наставнической деятельности и выявить лучшие практики наставничества на муниципальном и региональном уровне. Вопрос №9 «Какие формы наставничества были бы интересны для Вас лично?» выявлял наиболее востребованные формы наставничества на основе личностных предпочтений педагогов.

Для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации необходим комплект нормативных документов. В связи с этим вопросы №7 и №18 предлагались в следующих формулировках: «Вам известно содержание локальных актов образовательной организации, в которой Вы работаете, по внедрению целевой модели наставничества?» и «С какими нормативными документами (локальными актами) в образовательной организации Вы ознакомлены на данный момент?». Ответы педагогов на эти вопросы способствуют анализу нормативно-правового аспекта наставнической деятельности на уровне образовательной организации.

Ответы на вопрос № 8 «Какие преимущества в организованной системе наставничества Вы рассматриваете как наиболее значимые для себя лично?» способствовали выяснению мотивации педагогов к наставнической деятельности.

Вопросы №№10-17 выявляли личное мнение участников самодиагностики по оценке эффективности различных видов и форм наставнической деятельности.

Вопросы №№19-23 были нацелены на определение уровня знаний педагогов по содержанию методологии (целевой модели) наставничества и методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества. Анализ ответов на поставленные вопросы выявляет в какой

степени в образовательных организациях респондентов учитывают и используют нормативно-методологические и методические документы: распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145, письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21 декабря 2021г.)

Ответы участников анкетирования на вопрос №24 дали возможность узнать приоритетные и интересные для педагогов формы методического сопровождения по наставнической деятельности на 2023 год.

При помощи вопроса №25 выяснялось мнение педагогов о факторах, которые могут препятствовать внедрению и реализации системы наставничества в образовательной организации в 2022-2023 учебном году. Ответы участников диагностического анкетирования позволили сделать выводы о возможных проблемах и затруднениях в процессе наставнической деятельности.

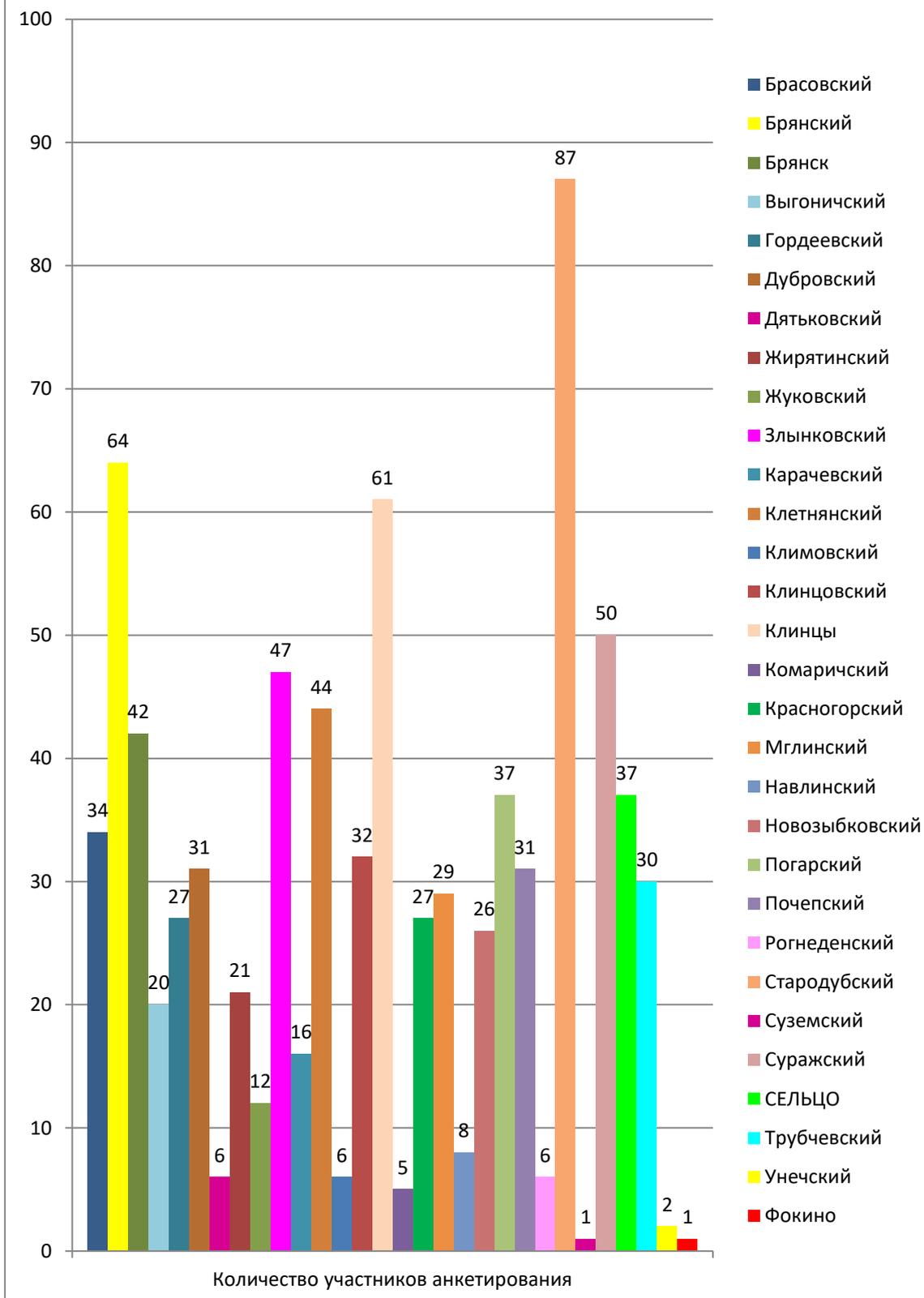
В целом вопросы для самодиагностики и оценивания компетенций в области наставнической деятельности имели мотивирующий характер.

Анализ статистических результатов диагностического исследования в формате анкетирования.

Анализ результатов диагностической анкеты позволит оптимально организовать методическое сопровождение процесса реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях, планировать адресно повышение уровня компетенций педагогических работников и управленческих кадров по наставнической деятельности.

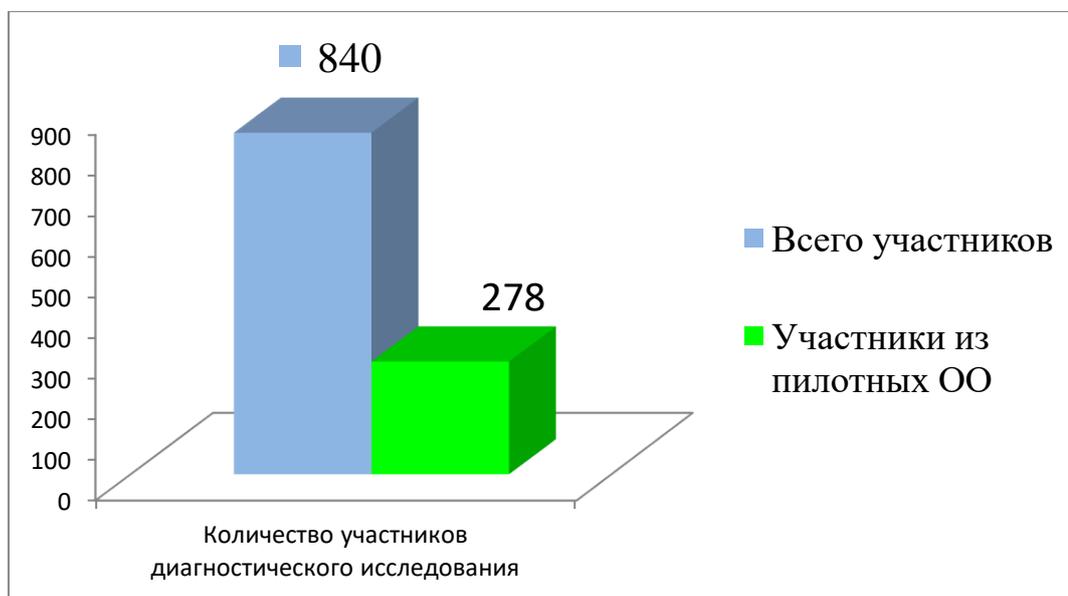
1. Количество участников анкетирования по муниципалитетам

1. Количество участников диагностического исследования по муниципалитетам Брянской области



Таким образом, наиболее активное участие в диагностическом исследовании компетенций по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области приняли педагоги из Стародубского муниципального округа, Брянского района, г. Клинцы, Суражского района, Злынковского района, Клетнянского района. Самое малое количество участников анкетирования из г. Фокино, Суземского района, Унечского района, Дятьковского района, Комаричского района, Рогнеденского района, Климовского района, Навлинского района. Не приняли участия в диагностическом исследовании педагоги общеобразовательных организаций Севского района.

2. Количество участников анкетирования из пилотных общеобразовательных организаций внедрения и реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области на 2022 год (приказ департамента образования и науки Брянской области от 04 марта 2022 г. №42-п)



Таким образом, в диагностической процедуре приняли участие 840 педагогических работников. От общего количества участников анкетирования 278 (33 %) педагогов были из пилотных общеобразовательных организаций по внедрению и реализации Целевой модели наставничества в 2022 году. Самыми активными участниками анкетирования стали педагоги из следующих пилотных

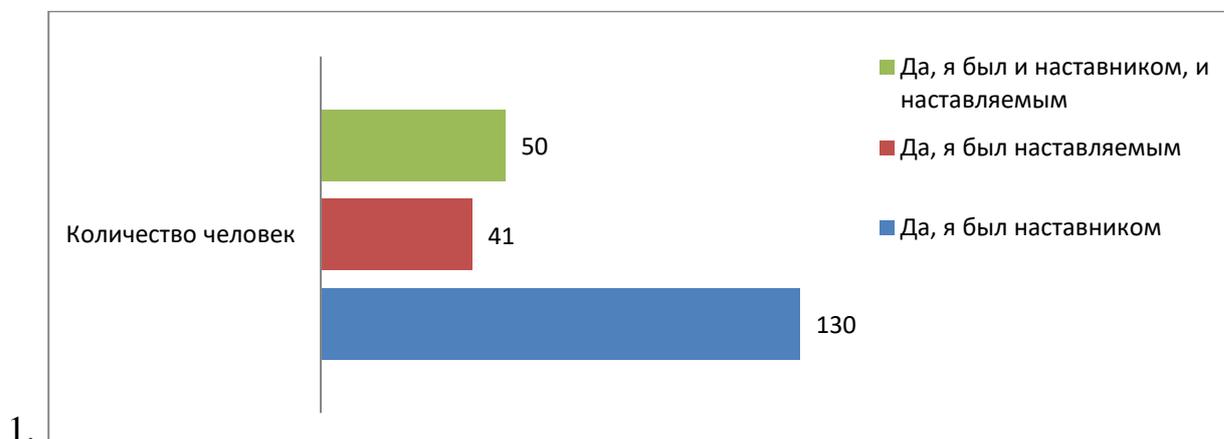
общеобразовательных организаций : МБОУ "Семецкая СОШ" Почепского района, МБОУ Брасовская СОШ имени В.А. Алексютина, МБОУ Дубровская №1 СОШ имени генерал-майора Никитина И.С., МБОУ Кистерская СОШ Погарского района, МБОУ Клетнянская СОШ 2 имени Героя Советского Союза Н.В. Можая, МБОУ- СОШ 8 г. Клинцы, МБОУ-Гимназия №1 им. Ю. А. Гагарина г. Клинцы, МБОУ-СОШ№5 г. Клинцы.

3. Распределение участников диагностического анкетирования с учётом занимаемой должности

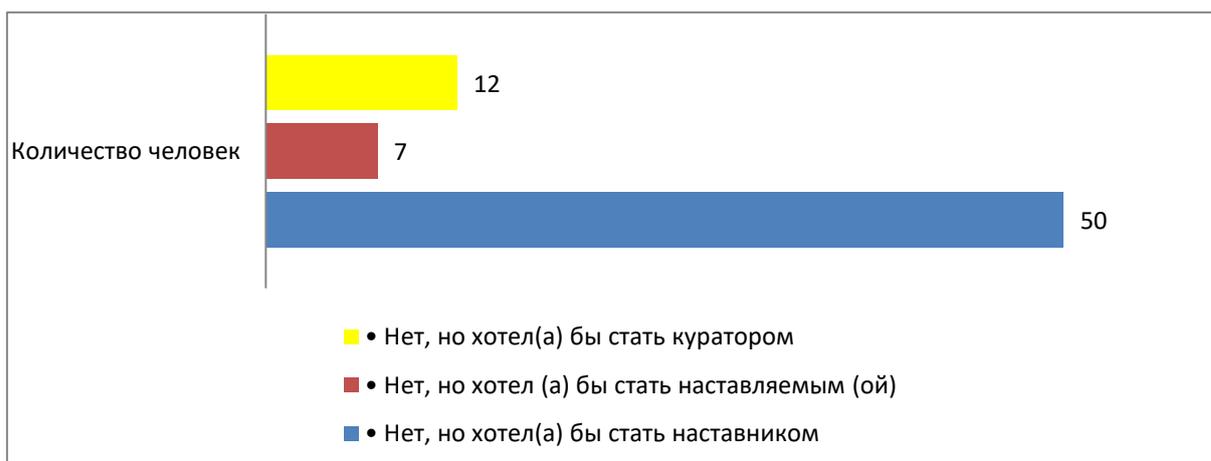


Таким образом, среди участников диагностической процедуры преобладали учителя (83,2%). Из состава управленческих кадров в диагностическом анкетировании приняли участие минимальное количество человек: 6, 2 % директоров , 6 % заместителей директоров по учебно-воспитательной работе и 1,7 % заместителей директоров по воспитательной работе.

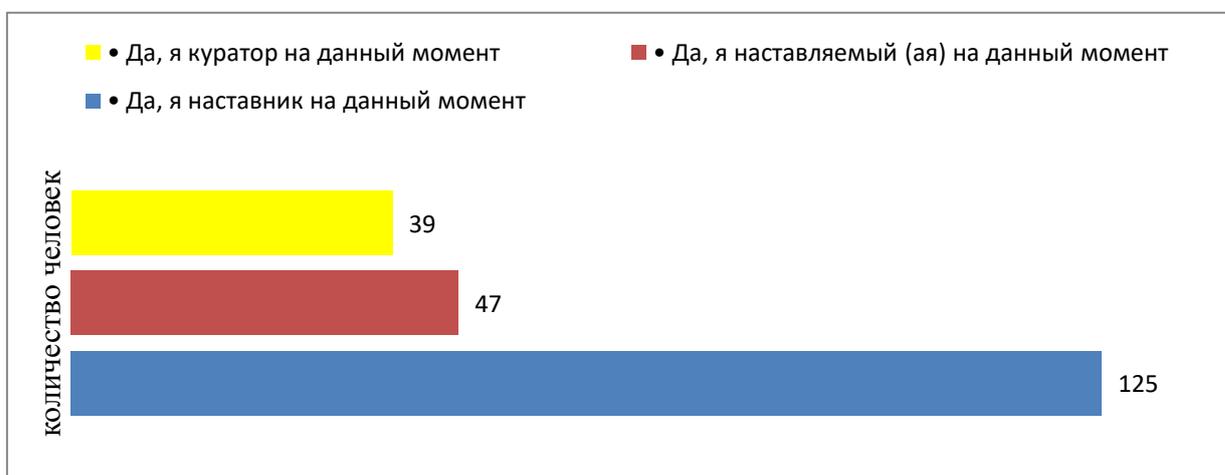
4. Распределение ответов участников анкетирования на вопрос «Имеете ли Вы отношение к наставнической деятельности в образовательной организации?»

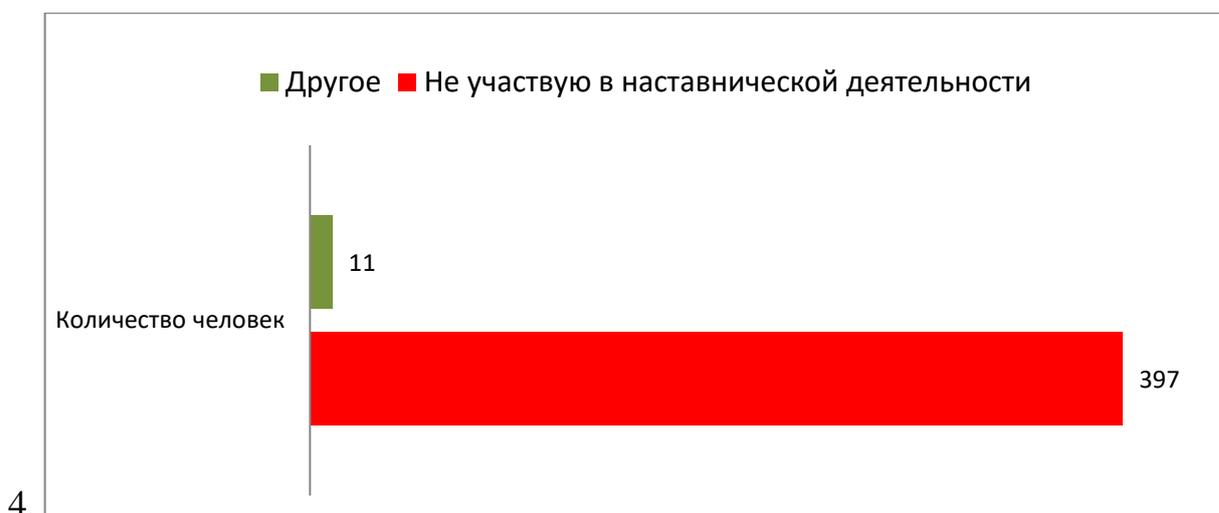


2.



3.



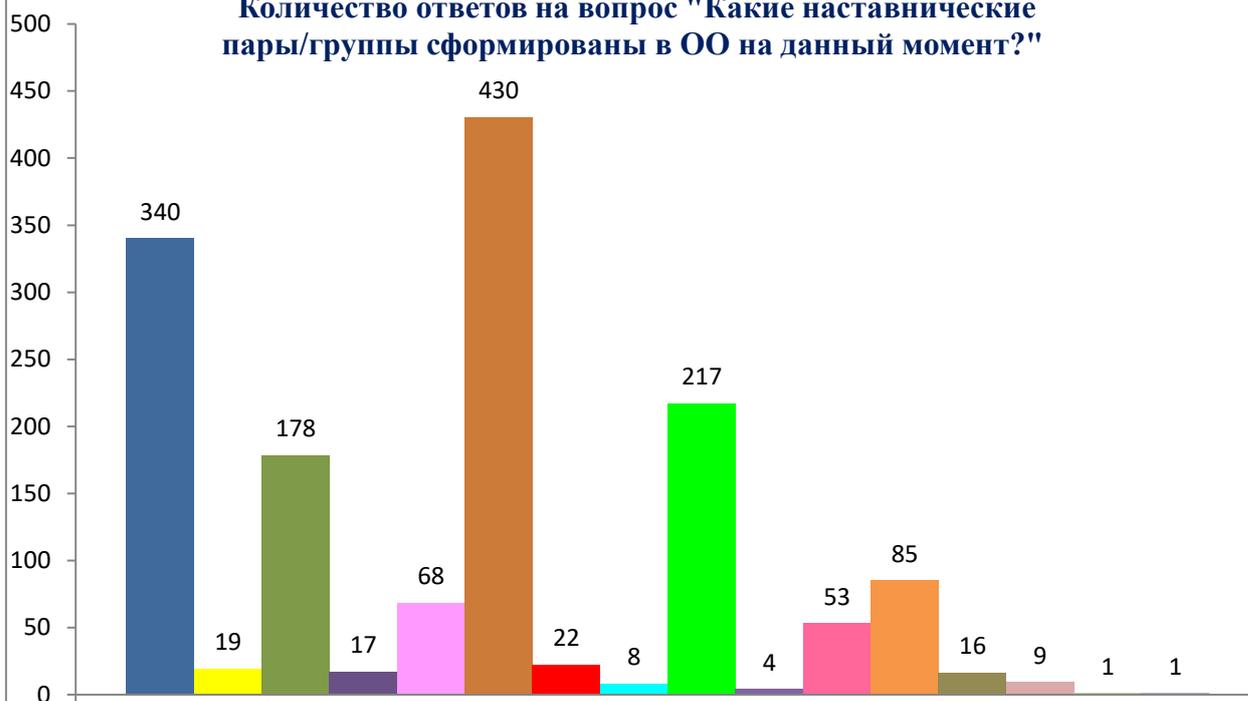


На момент проведения диагностической процедуры в общей сложности 397 (47 %) участников опроса указали, что **не** участвуют в наставнической деятельности, при этом из них 50 человек (6% от числа всех опрошенных) хотели бы в будущем стать наставниками, 7 человек (0,8 %) хотели быть наставляемыми, 12 участников опроса (1,4 %) изъявили желание быть в будущем кураторами. 221 человек (26% респондентов) отметили, что в прошлом имели опыт участия в наставнической деятельности в качестве наставника или наставляемого, при этом из них 50 человек (6% опрошенных) указали, что побывали и в роли наставляемого, и в роли наставника. На момент анкетирования 125 (14, 9 %) – назвали себя наставниками; 47 (5,6 %) – назвали себя наставляемыми, 39 (4,6 %) – обозначили себя кураторами.

Таким образом, среди 840 опрошенных в ноябре 2022 года педагогов степень личной активной вовлечённости в наставническую деятельность в прошлом и настоящем времени составляет 53 %. 47% респондентов не принимают участия в наставничестве, малая доля (8%) от общего количества участников анкетирования планирует стать наставниками, наставляемыми или кураторами.

5. Распределение ответов участников анкетирования на вопрос «Какие наставнические пары/группы сформированы в образовательной организации на данный момент?»»

Количество ответов на вопрос "Какие наставнические пары/группы сформированы в ОО на данный момент?"



Количество респондентов,указавших формы наставнических пар в ОО

- Ученик-ученик
- Студент-ученик
- Руководитель ОО-педагог
- Работодатель - студент пед. вуза/колледжа
- Педагог - студент педагогического вуза/колледжа
- Опытный педагог - молодой специалист
- Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации
- Педагог-новатор - консервативный педагог
- Опытный учитель-предметник - неопытный учитель предметник
- Педагог вуза/колледжа - молодой педагог ОО
- Наставнические пары/группы на данный момент отсутствуют
- Затрудняюсь ответить
- Другое:учитель-ученик

В данном вопросе респондент имел возможность выбрать неограниченное количество ответов из предложенного списка в готовом меню и добавить свой вариант ответа.

Таким образом, 85 участников анкетирования (10%) затруднились с ответом на вопрос о формировании наставнических пар/групп в их образовательных организациях. 53 человека (6 %) выбрали в качестве ответа формулировку «Наставнические пары/группы на данный момент отсутствуют». Возможная причина – отсутствие информации о наставнической деятельности на уровне образовательной организации.

Большинство участников анкетирования отмечали самые разные формы наставничества, указывая, что в их образовательных организациях сформированы следующие наставнические пары: 430 (51%) ответов выбрано по наставнической паре «опытный педагог - молодой специалист»; 340 (40,5 %) – «ученик-ученик»; 217 (25,8 %) – «опытный учитель-предметник---неопытный учитель-предметник»; 178 (21%) - «руководитель ОО - педагог»; 68 (8%) – «педагог-студент педагогического ВУЗа / колледжа.

Минимальное количество ответов было дано по таким формам наставничества, как «студент – ученик», «работодатель - студент педагогического ВУЗа / колледжа», «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», «педагог-новатор - консервативный педагог», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог ОО образовательной организации». Это свидетельствует, что данные формы наставничества оказались не очень популярными и невостребованными, так как нет ранее сложившихся традиций подобной наставнической деятельности, педагогические и административные работники мало информированы и испытывают затруднения в организации работы наставничества в этих формах.

Были добавлены участниками анкетирования свои варианты ответов: 16 (2 %) ответов указывали на имеющиеся наставнические пары в форме «учитель-ученик», 9 (1 %) – «школа-школа», 1 (0,1 %) – «педагог – педагог,

прошедший переподготовку», 1 (0,1 %) – «учитель - вновь прибывший учитель».

Полученные в ходе анкетного опроса данные позволяют сформировать первичную базу о существующих формах наставничества в конкретных образовательных организациях с целью адресной методической поддержки и организации обмена опытом на муниципальном и региональном уровне по наставнической деятельности.

6. Распределение ответов участников анкетирования на вопрос «Какие формы наставничества были бы интересны для Вас лично?»

В данном вопросе респондент имел возможность выбрать не более трёх ответов из предложенного списка в готовом меню, а также добавить свой вариант ответа и таким образом ранжировать формы наставничества в зависимости от личных предпочтений по степени практической значимости.



Таким образом, согласно ответам респондентов, педагоги имеют наибольшую личную заинтересованность и соответственно мотивацию к

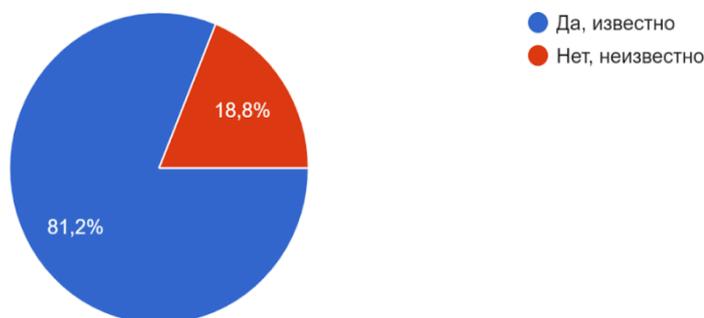
развитию наставнической деятельности в формах «педагог-педагог» в различных вариациях (56, 4% ответов) и «педагог-ученик» (47,3% ответов). При этом описание формы «педагог-ученик» отсутствует в методологии (целевой модели) наставничества и методических рекомендациях по её реализации, а также в примерном положении о системе наставничества как на федеральном, так и региональном уровне. Вероятно, данная форма наставничества зафиксирована в локальных актах некоторых образовательных организаций.

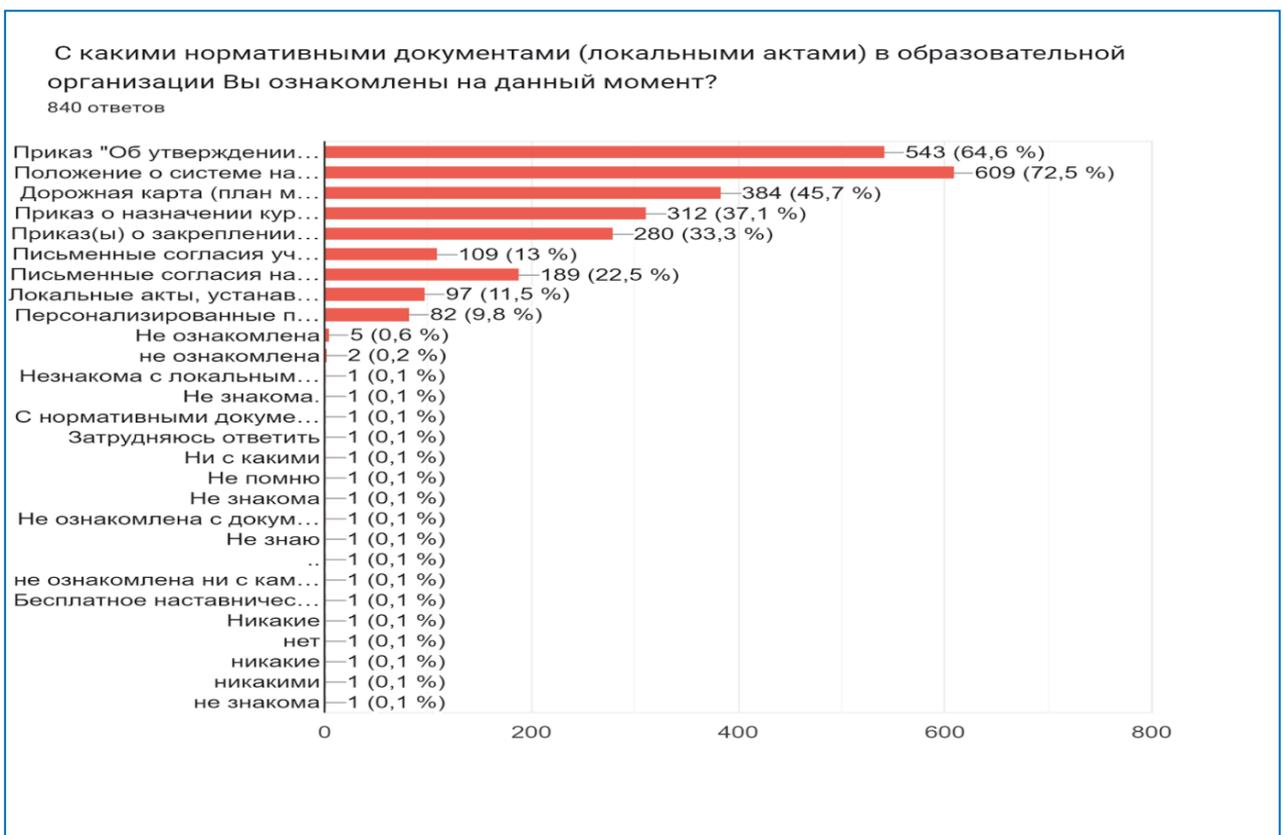
О форме наставничества «ученик-ученик» как лично интересной участникам анкетирования было выбрано 248 (29, 5 %) ответов, что может означать недостаточную мотивацию к её реализации на практике, хотя ранее в своих ответах 340 (40,5 %) педагогов подтверждали, что наставнические пары «ученик-ученик» сформированы в их образовательных учреждениях.

7. Распределение ответов участников анкетирования на вопросы по нормативно-правовому обеспечению наставнической деятельности в образовательных организациях

Вам известно содержание локальных актов образовательной организации, в которой Вы работаете, по внедрению целевой модели наставничества?

840 ответов





Информированность всего педагогического коллектива о нормативно-правовых основаниях наставнической деятельности в образовательной организации крайне важна, поэтому необходимо 100% ознакомление педагогов с такими основополагающими локальными актами как, например, Положение о системе наставничества в образовательной организации и «Дорожная карта» (план мероприятий) по реализации целевой модели наставничества. Довести до сведения всех членов педагогического коллектива необходимо также и локальные акты, устанавливающие размеры выплат компенсационного характера за реализацию наставнической деятельности.

Если исходить из ответов участников анкетирования на вопрос №7 «Вам известно содержание локальных актов образовательной организации, в которой Вы работаете, по внедрению целевой модели наставничества?» , то 682 (81 %) человека знают содержание локальных актов своих образовательных организаций по внедрению и реализации наставничества.

В другом вопросе №18 «С какими нормативными документами (локальными актами) в образовательной организации Вы ознакомлены на данный момент?» респондентам можно было выбрать неограниченное количество ответов из предложенного списка локальных актов в готовом меню и добавить свой вариант ответа в строке «другое».

В сравнении с 81 % положительно ответивших на вопрос № 7 наблюдается некоторое уменьшение по количеству педагогов, ознакомленных с конкретными локальными актами. Например, ознакомление с Дорожной картой (планом мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО указали 384 человека (45,7%) , ознакомление с Положением о системе наставничества педагогических работников в ОО выбрали 609 (72,5 %) человек, ознакомление с локальными актами, устанавливающими размеры выплат компенсационного характера за реализацию наставнической деятельности отметили 37 (11,5 %) человек.

8. Распределение ответов участников анкетирования на вопрос «Какие преимущества в организованной системе наставничества Вы рассматриваете как наиболее значимые для себя лично?»

В данном вопросе респондент имел возможность выбрать неограниченное количество ответов из предложенного списка в готовом меню и добавить свой вариант ответа.

Варианты ответов на вопрос № 8 «Какие преимущества в организованной системе наставничества Вы рассматриваете как наиболее значимые для себя лично?»	Количество выбранных ответов
· Условия для повышения уровня педагогического мастерства и совершенствования профессиональных компетенций	457 (54,4 %)
· Возможности для профессионального и личностного роста, самореализации	399 (47,5 %)

· Повышение мотивации обучающихся к учёбе и саморазвитию	357 (42,5 %)
· Улучшение психологического климата и создание атмосферы сотрудничества в педагогическом коллективе	299 (35,6 %)
· Возможности решить с помощью наставничества конкретные проблемы обучающихся	228 (27 %)
· Условия для преодоления профессионального выгорания	189
· Возможности с помощью участия в системе наставничества устранить профессиональные дефициты	184
· Условия для проявления методической и социальной активности	170
· Возможности для качественного роста успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых	163
· Наличие базы наставников и возможность выбрать себе наставника (наставников) по требуемым профессиональным компетенциям	138
· Наличие базы наставляемых и возможность выбрать себе наставляемого (наставляемых)	114
· Затрудняюсь ответить	27

Таким образом, участники анкетирования связывают лично значимые преимущества наставнической деятельности в первую очередь со следующими возможностями: 1) повышение уровня педагогического мастерства и совершенствования профессиональных компетенций, 2) профессиональный и личностный рост, самореализация, 3) повышение мотивации обучающихся к учёбе и саморазвитию, 4) улучшение психологического климата и создание атмосферы сотрудничества в педагогическом коллективе, 5) решение с помощью наставничества конкретных проблем обучающихся.

**9. Распределение ответов участников анкетирования
на вопросы № 10-17
по оценке эффективности различных видов наставничества.**

В данных вопросах респондентам предлагалось оценить эффективность того или иного вида наставнической деятельности по шкале, в которой 10 – эффективно, 0 – неэффективно. При оценивании эффективности каждого вида наставничества нужно было выбрать только одну оценку от 1 до 10 баллов по предложенной шкале в готовом меню. Такое ранжирование данных позволило выстроить рейтинг по степени эффективности различных видов наставничества на основе личных мнений участников анкетирования.

Виды наставнической деятельности	% высоких оценок (8-10 баллов), выставленных участниками анкетирования	Место в рейтинге эффективности по мнению участников анкетирования
Взаимодействие между более опытным и начинающим учителем в течение определенного, продолжительного времени без применения дистанционного взаимодействия.	71%	I
Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них	71%	I
Реверсивное наставничество – молодой педагог наставник опытного педагога по вопросам новых тенденций и технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации УВП.	64%	II

Взаимодействие группы наставников с одним наставляемым по различным профессиональным дефицитам	61%	III
Краткосрочное наставничество для реализации конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты	60%	IV
Скоростное консультационное наставничество - однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня с целью обменяться личным опытом	47%	V
Взаимодействие одного наставника с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)	46%	VI
Виртуальное (дистанционное) наставничество с использованием информационно-коммуникационных технологий	41%	VII

Таким образом, как самые высоко эффективные виды наставничества педагоги оценили продолжительное взаимодействие опытного и молодого учителя без применения дистанционных технологий и ситуационное наставничество. Подобные виды наставнической деятельности успешно существовали в советской системе образования и традиционно продолжались неформально и без особой регламентации в современных образовательных организациях до появления официальной Целевой модели наставничества 2019 года.

На втором и третьем месте в рейтинге эффективности видов наставничества по итогам оценивания оказались сравнительно новые виды: реверсивное наставничество и групповое (группа наставников – один

наставляемый, имеющий различные профессиональные дефициты). Надо полагать, что данные виды наставнической деятельности на практике показывают свою результативность и полезность, поэтому достаточно высоко были оценены участниками анкетирования.

Сравнительно низкую оценку эффективности получили от респондентов такие виды наставничества, как виртуальное (дистанционное) наставничество, скоростное консультационное наставничество в форме «наставник – наставник», групповое наставничество в форме «наставник - группа наставляемых». Вероятно, потенциал подобных видов наставнической деятельности в образовательных организациях ещё не обнаружен .

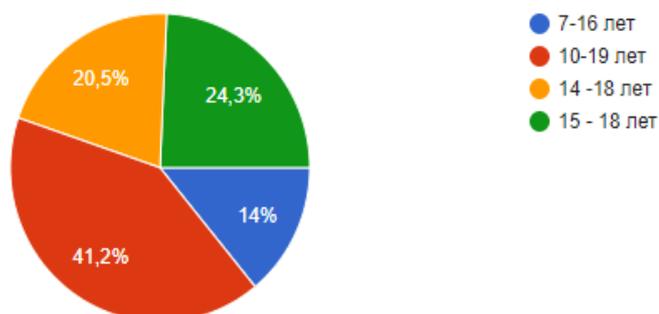
10. Распределение ответов участников анкетирования на вопросы №№19-23

Данные вопросы планировались для определения уровня компетенций участников внедрения и реализации целевой модели наставничества: знание и понимание педагогами содержания методологии (целевой модели) наставничества и методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества (распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 с приложениями), а также методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 с приложением).

Какой возраст обучающихся допускается для их участия в наставнической деятельности?

 Копировать

840 ответов



При оценке вовлечённости обучающегося в различные формы наставничества учитывается.....

 Копировать

840 ответов



Что из перечисленного является планируемым результатом внедрения модели наставничества в образовательной организации?

 Копировать

840 ответов



Расположите в правильном порядке этапы реализации программы наставничества в образовательных организациях. Укажите в ответе последовательность цифр.

1. Формирование базы наставляемых.
2. Организация работы наставнических пар или групп.
3. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
4. Формирование базы наставников.
5. Отбор и обучение наставников.
6. Формирование наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

840 ответов

3145627

3541627

2 3 4 1 5 6 7

4,5,3,1,2;6

5,4,6,1,3,2,7

3146527

1453627

4513627

3416527

4135627

5146327

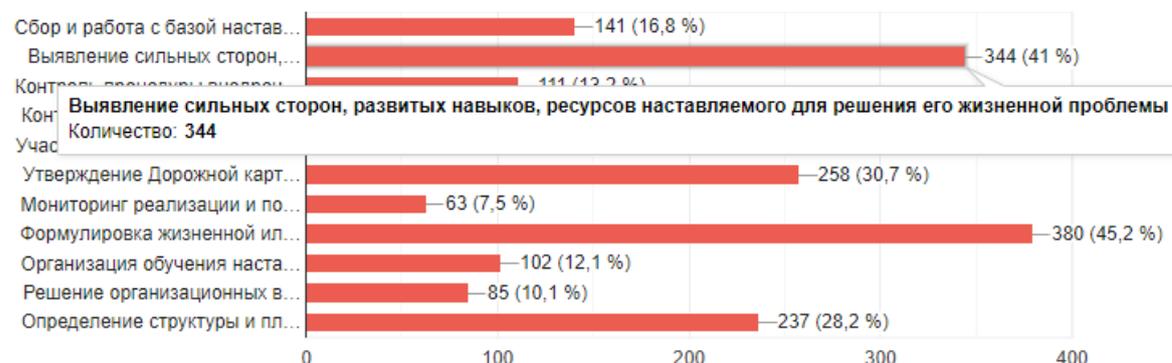
3146257

3,4,1,5,6,2,7

354167

Укажите в данном перечне какие задачи НЕ являются задачами куратора в системе наставничества в образовательной организации. [Копировать](#)

840 ответов



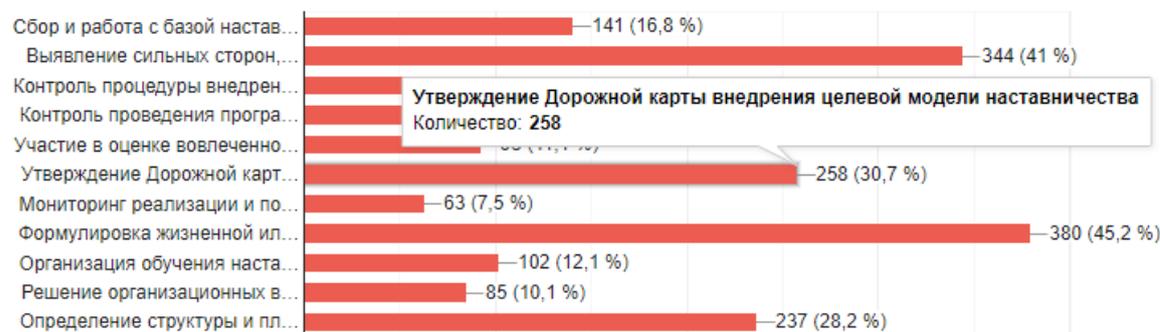
Укажите в данном перечне какие задачи НЕ являются задачами куратора в системе наставничества в образовательной организации. [Копировать](#)

840 ответов



Укажите в данном перечне какие задачи НЕ являются задачами куратора в системе наставничества в образовательной организации. [Копировать](#)

840 ответов



№ п/п	Проверяемый элемент содержания методологии (целевой модели наставничества) и методических рекомендаций по внедрению и реализации системы наставничества в образовательных организациях	% верных ответов	% неверных ответов
1	Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества	70,8 %	29,2 %
2	Возраст обучающихся, вовлекаемых в программы наставничества	41,2 %	58,8 %
3	Оценка вовлечённости обучающегося в участие в программе наставничества в различных формах	28,7 %	71,3 %
4	Этапы реализации программы наставничества в образовательных организациях	20,4 %	79,6 %
5	Задачи куратора в системе наставнической деятельности в образовательной организации	39 %	61%

Таким образом, по четырём позициям из пяти процент неверных ответов превышает процент верных ответов. О планируемых (ожидаемых) результатах внедрения целевой модели наставничества осведомлены и правильно ответили более 70 % респондентов. Однако 58,8 % участников анкетирования дали ошибочный ответ по поводу возраста обучающихся, вовлекаемых в программу наставничества, 71,3 % не осведомлены о том, каким образом оценивать показатель вовлечённости обучающегося в различные формы наставничества, 79,6 % педагогов не смогли определить правильную последовательность этапов реализации программы наставничества, 61% имеют ошибочные представления о задачах куратора в системе наставнической деятельности.

Возможно, что в педагогических коллективах не было организовано внимательного и детального изучения содержания документов по методологии наставничества и методических рекомендаций по внедрению и

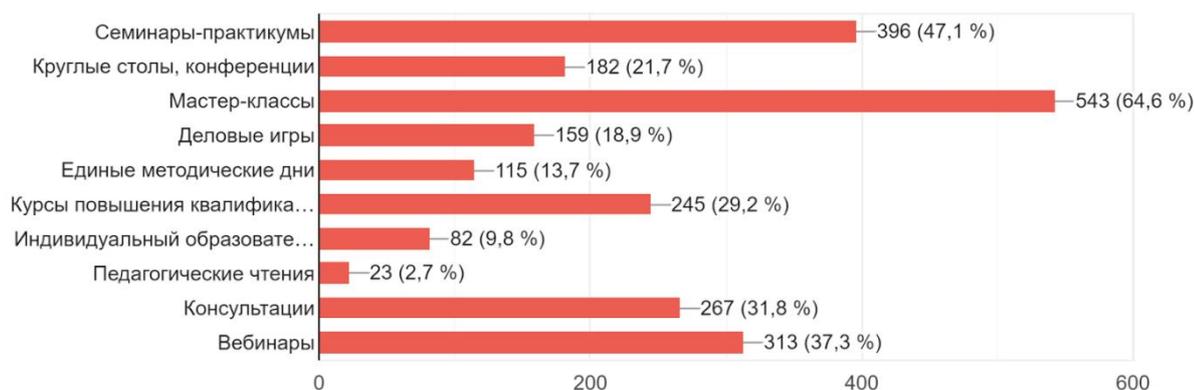
реализации наставнической деятельности. Есть вероятность, что методические рекомендации по организации наставничества мало учитываются в практической деятельности в образовательных организациях, поэтому педагогам в настоящий момент требуется повышение уровня компетентности и информированности.

11. Распределение ответов участников анкетирования на вопрос «Укажите, какие основные формы методического сопровождения по наставнической деятельности Вы бы предпочли в 2023 году?»

Респонденты могли выбрать максимально 4 варианта ответов на данный вопрос из готового меню и имели возможность добавить свой вариант ответа в свободной форме в строке «другое».

Укажите, какие основные формы методического сопровождения по наставнической деятельности Вы бы предпочли в 2023 году?

840 ответов



Предпочтения участников анкетирования по формам методического сопровождения наставнической деятельности можно расставить в следующем порядке:

1. мастер-классы
2. семинары-практикумы
3. вебинары

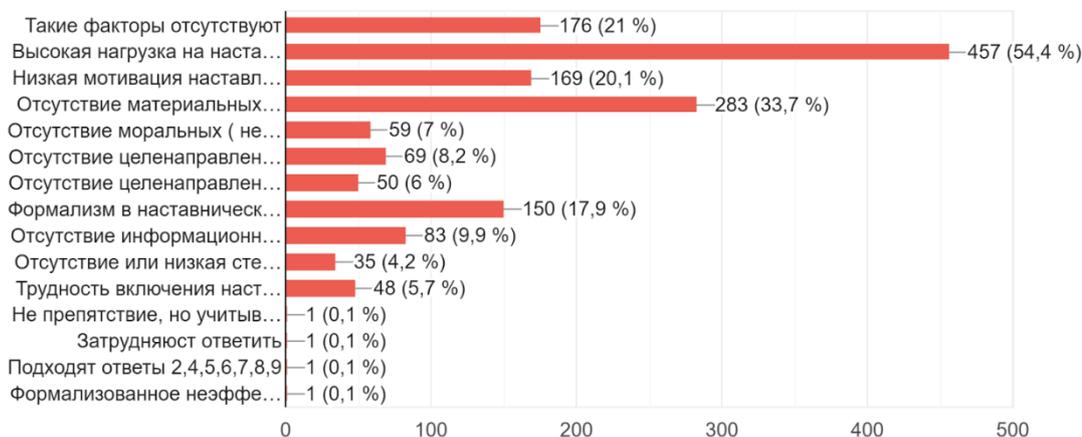
4. консультации
5. курсы повышения квалификации
6. круглые столы, конференции
7. деловые игры
8. единые методические дни

12. Распределение ответов участников анкетирования на вопрос «На Ваш взгляд, какие факторы могут препятствовать внедрению и реализации системы наставничества в образовательной организации в 2022-2023 учебном году?»

Респонденты могли выбрать максимально 3 варианта ответов на данный вопрос из готового меню и имели возможность добавить свой вариант ответа в свободной форме в строке «другое».

На Ваш взгляд, какие факторы могут препятствовать внедрению и реализации системы наставничества в образовательной организации в 2022-2023 учебном году?

840 ответов



Среди факторов, которые могут отрицательно повлиять на внедрение и реализацию системы наставничества в образовательной организации, участники анкетирования на первое место поставили высокую нагрузку на наставников и наставляемых (54,4% ответов). На втором месте - отсутствие материальных стимулов наставнической деятельности (33,7 % ответов), при этом минимальное количество педагогов отметили как препятствие для

наставничества отсутствие моральных (нематериальных) стимулов (7 % ответов). На третьем месте - низкая мотивация наставляемых (20,1 %). На четвёртом месте - формализм в наставнической деятельности (17,9 % ответов). Видимо, администрации образовательных организаций следует продумать и включить в «Дорожные карты» по внедрению и реализации наставничества определённые меры и мероприятия, которые способствовали бы снижению рисков применения системы (целевой модели) наставничества и устраняли бы препятствия в наставнической деятельности.

Выводы.

В качестве обратной связи по окончании анкетирования участники диагностического исследования дали о нём положительные отзывы, часть из которых для примера приведена ниже. Педагоги оценили диагностирующее анкетирование как актуальное, интересное и мотивирующее.

Надеюсь, данные ответы будут полезны для работы в области наставничества.

Было очень интересно

Благодарим за участие!

И вам спасибо.

Спасибо за актуальность диагностики

Рада помочь

Спасибо, вопросы анкеты позволили задуматься над более качественной реализацией программы.

благодарю

Данная диагностическая работа является актуальной

Благодарю, за интересные вопросы

Спасибо за нужные вопросы выявляющие проблемы внедрения наставничества

Интересно было поучаствовать, спасибо.

В ходе диагностического исследования участники анкетирования продемонстрировали двойственное восприятие идеи планомерного и официального возвращения наставничества в современную образовательную систему.

С одной стороны, подтверждается, что процесс внедрения и реализации наставничества в образовательных организациях практически начат и продвигается, педагоги признают актуальность наставнической деятельности, проявляют заинтересованность в её развитии. Например, из 840 респондентов только 27 выбрали ответ «затрудняюсь ответить» на вопрос о лично значимых для них преимуществах наставничества. Большинство педагогов связывают наставничество с возможностями повышения профессионального мастерства и личностно-профессионального роста, саморазвития, усматривают в организации наставничества в форме «ученик-ученик» ресурс для повышения мотивации обучающихся к учёбе и саморазвитию, а также для решения конкретных проблем обучающихся и т.д. Более 50 % опрошенных указали, что имеют отношение к наставнической деятельности в своих образовательных организациях или участвовали в наставнической деятельности в прошлом. Ответы участников анкетирования показывают, что в образовательных организациях сформированы разнообразные по форме наставнические пары. Из них наиболее типичны наставнические пары «опытный педагог - молодой педагог» и «ученик-ученик». В образовательных организациях преобладает традиционный подход к организации наставничества на основе имеющегося опыта наставнической деятельности, приобретённого ранее, до официального утверждения методологии (целевой модели) наставничества и методических рекомендаций по её внедрению и реализации (2019-2021гг).

С другой стороны, участники анкетирования продемонстрировали высокий дефицитарный уровень знаний : дали менее 60% верных ответов на вопросы по содержанию официальных методологических и методических документов по внедрению и реализации целевой модели наставничества.

В ходе анкетирования выявляется недостаточная информированность педагогов о процессах и формах наставнической деятельности в собственных образовательных организациях. Например, обращает на себя внимание тот факт, что в образовательных организациях нет 100% ознакомления педагогов с локальными нормативно-правовыми актами по внедрению и реализации целевой модели наставничества. Отсутствие организованного и детального изучения современной официальной методологии наставничества, недостаточная популяризация наставнической деятельности на местах может привести к упрощенному пониманию новой идейной основы целевой модели наставничества и игнорированию методических указаний в практической реализации наставничества.

Кроме того, проблемы и затруднения в наставнической деятельности, обнаруженные в ходе диагностического исследования, связаны с формированием баз наставников и наставляемых, организацией более разнообразных форм наставничества, включением в наставническую деятельность большего количества участников, преодолением факторов, препятствующих развитию наставнического движения в образовательных организациях.

Рекомендации.

Приоритетные направления методического сопровождения процесса реализации наставничества в общеобразовательных организациях на 2023 год: 1) информационно-просветительское, 2) консультационное, 3) аналитическое.

Предпочтительные формы повышения квалификации участников реализации целевой модели наставничества на 2023 год: 1) мастер-классы, 2) обучающие семинары-практикумы и вебинары, 3) курсы повышения квалификации для отдельных категорий участников реализации целевой модели наставничества (руководители и заместители руководителей ОО, кураторы, наставники) по соответствующим тематическим программам.

Актуальные вопросы в содержании программ повышения квалификации. Создание локальных актов по реализации наставничества и нормативно-правовое регулирование наставничества на уровне образовательной организации. Организационные условия реализации наставничества в образовательной организации. Деятельность куратора в системе наставничества. Деятельность наставника. Проектирование и реализация персонифицированных программ наставничества. Типы, формы и виды наставничества. Этапы реализации различных моделей наставничества в образовательной организации. Современные технологии формирования и организации взаимодействия наставнических пар/групп. Внутренний мониторинг и инструменты оценки реализации результатов программы наставничества в образовательной организации.

Проведение регионального мониторинга состояния наставнической деятельности и достижения промежуточных показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества во всех общеобразовательных организациях Брянской области до 15 января 2023 года.

Выявление лучших практик и организация обмена опытом наставнической деятельности на региональном уровне.

Украинцева Т. В., заведующий отделом
мониторинга и аналитики ЦНППМ