

Аналитическая справка
по исследованию результатов диагностики
профессиональных компетенций педагогов-наставников
за октябрь 2023 года (группа 23-2023)

Дата проведения диагностики: 27.09. - 28.09.2023

Цель диагностики: выявление профессиональных дефицитов нормативно-правовой компетентности, методических компетенций, необходимых педагогам-наставникам в ОО в условиях реализации Целевой модели наставничества; проектирование содержания индивидуального образовательного маршрута с учётом выявленных дефицитов профессиональных компетенций.

Категория участников: педагоги-наставники общеобразовательных организаций Брянской области

Количество – 24 человека.

Форма: самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности.

Инструментарий: анкета с вопросами закрытого и открытого типа в дистанционном режиме с использованием гугл-формы без ограничения по времени в течение 2 календарных дней.

Краткое описание содержания оценочных материалов и результаты анкетирования (в %).

Раздел1.

Задания № 2-6 нацелены на выявление общих характеристик педагогов-наставников в ОО (возраст, педагогический стаж, занимаемая должность, квалификационная категория, преподаваемый предмет).

Раздел2.

Задания №1-8 направлены на выявление актуальных форм, видов наставничества для педагогов-наставников группы, диагностику срока работы в роли педагог-наставник в ОО и самооценку этого опыта, включая перечень тем/вопросов, которыми готовы поделиться с коллегами и перечень затруднений, которые педагоги-наставники испытывают при реализации наставничества.

Задания №9-10 проверяют наличие опыта разработки персонализированных программ наставничества и его самооценку.

Задание №11 направлено на самооценку осведомлённости педагогов-наставников о нормативно-правовой базе по организации наставничества, указанной в Целевой модели наставничества.

Задания №12-13 выявляют использование педагогами-наставниками в своей работе стандартизированных методик целеполагания.

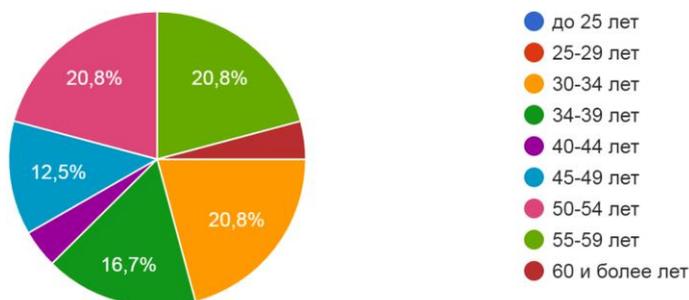
Задание №14 направлено на самооценку педагогами-наставниками своего умения давать мотивирующую обратную связь наставляемому.

Задания №15-16 нацелены на оценку педагогами-наставниками материально-технических условий для наставничества в ОО.

Статистические результаты анкетирования.

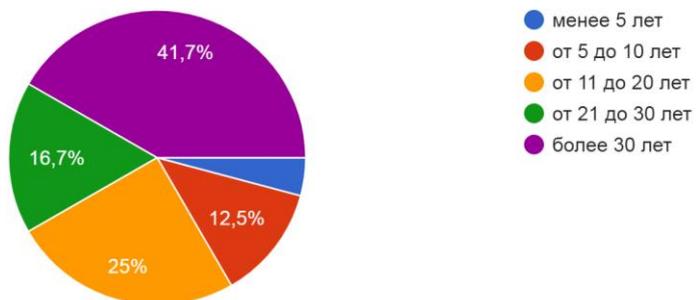
1. Выявление профессиональных характеристик ответственных в ОО за реализацию ЦМН (возраст, педагогический стаж, занимаемая должность, квалификационная категория, преподаваемый предмет.

2. Возраст
24 ответа



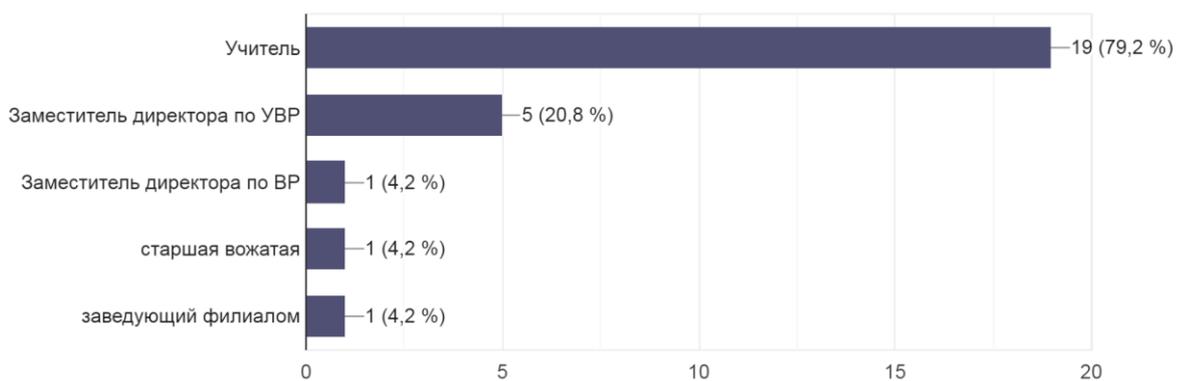
3. Педагогический стаж

24 ответа



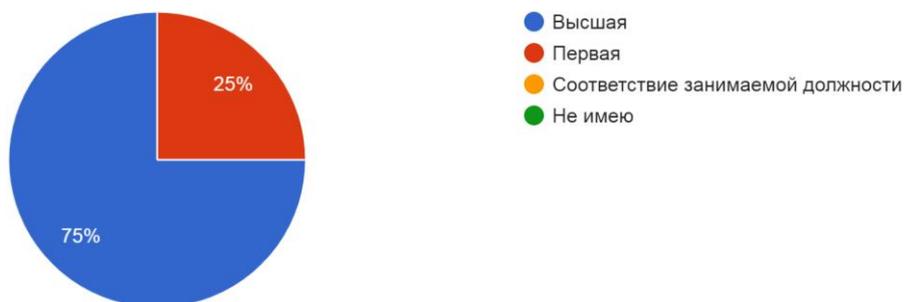
4. Должность

24 ответа



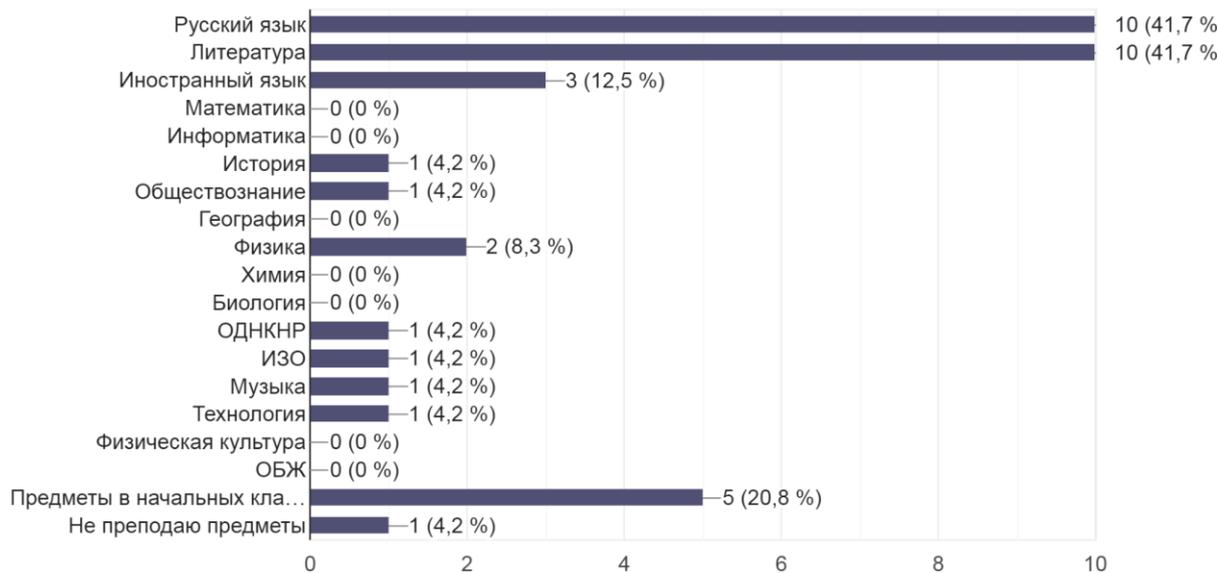
5. Квалификационная категория по должности

24 ответа



6. Преподаваемый предмет

24 ответа

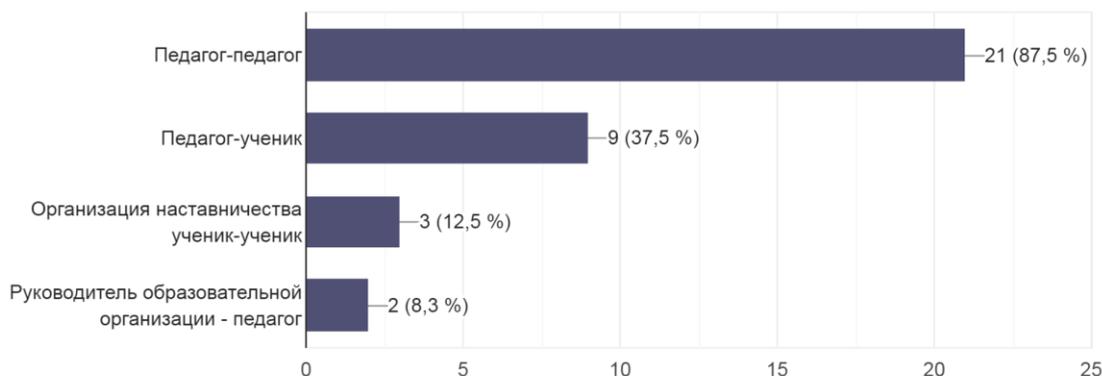


2 Раздел

Диагностика актуальных форм, видов наставничества для педагогов-наставников группы, диагностика срока работы в роли педагог-наставник в ОО и самооценку этого опыта, включая перечень тем/ вопросов, которыми готовы поделиться с коллегами и перечень затруднений, которые педагоги-наставники испытывают при реализации наставничества

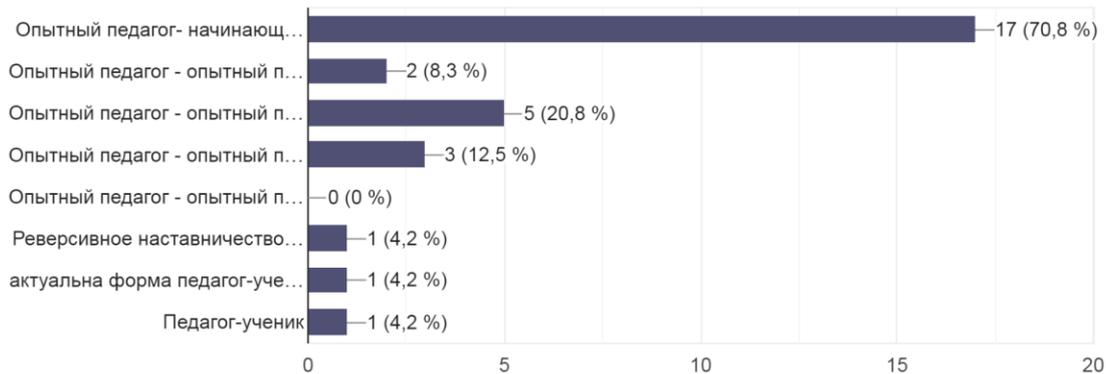
1. Какие формы наставничества актуальны для Вашей деятельности?

24 ответа



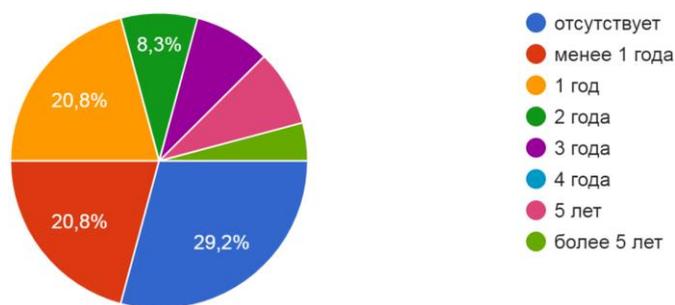
2. Если для Вас актуальна форма педагог-педагог, выберите направление

24 ответа



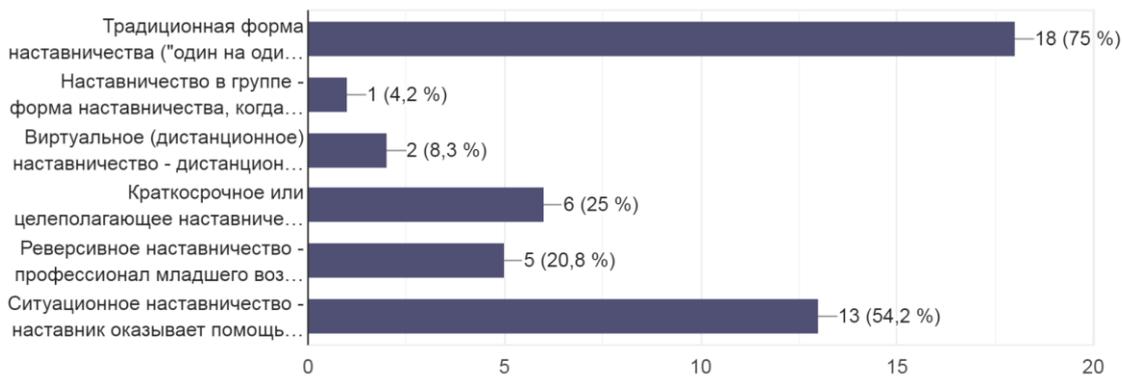
3 Ваш срок работы как педагога-наставника

24 ответа



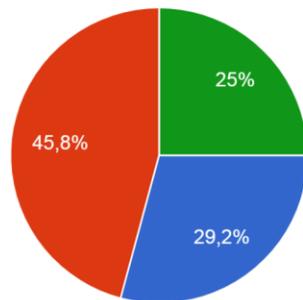
4. Отметьте виды наставничества, которые Вы используете в своей деятельности как педагог-наставник

24 ответа



5. Как Вы можете оценить собственный опыт как педагога-наставника ? (можно выбрать не более 2-х позиций ответа)

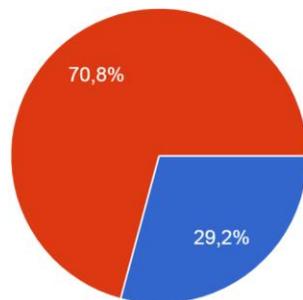
24 ответа



- опыт на данный момент отсутствует
- опыт успешный
- опыт неудачный
- опыт требует пересмотра и коррекции наставнической деятельности

6. Как Вы считаете, возможен ли Ваш опыт для трансляции коллегам?

24 ответа



- опыт возможный для трансляции коллегам
- опыт невозможный на данный момент для трансляции коллегам

7. Напишите, пожалуйста, тему/вопрос из Вашего опыта наставничества, которым готовы поделиться с коллегами

нет такого

Интегрированные бинарные уроки

Организация наставничества в начале реализации программы. в школе программа реализуется два года.

Затрудняюсь ответить

Методы оценивания результатов обучения учащихся

Оказание методической помощи по планированию и организации урока

Нет

Нет опыта

Наставничество над педагогом, который начинает преподавать новый для него предмет

Интегрированный урок

Затрудняюсь ответить

Не готова

Особенности взаимоотношений наставника и подопечного

опыта не имею

Менторство

пока не готова

Нет опыта наставничества

Пока не готова делиться опытом, его не так много

Ситуационное наставничество

Еще не готова, только учусь

Нежелание молодого учителя перенимать опыт

Работа с участниками школьного театра

-

Контроль и руководство коллективом

8. Если Вы оцениваете свой опыт наставничества как недостаточно успешный, напишите, что именно вызывает у Вас затруднения при реализации наставничества?

Затрудняюсь ответить

Отсутствие времени

Не была в роли наставника

отсутствие опыта

Опыт наставничества не имею

Отсутствие свободного времени

Заполнение документации

нет конкретного матерриала

Обратная связь . В силу недостатка времени не всегда удается посетить уроки, отметить профессиональный рост молодого коллеги

Опыт наставничества достаточный

Незаинтересованность наставляемых

Особых проблем при реализации программы наставничества не возникает.

Затруднений нет

Нет

мало опыта

Нет опыта наставничества

Нужно больше практики

Создание четко отработанного гибкого механизма в работе с наставником

Недостаточная практика, отсутствие опыта

Пассивность молодого специалиста

Успешный опыт

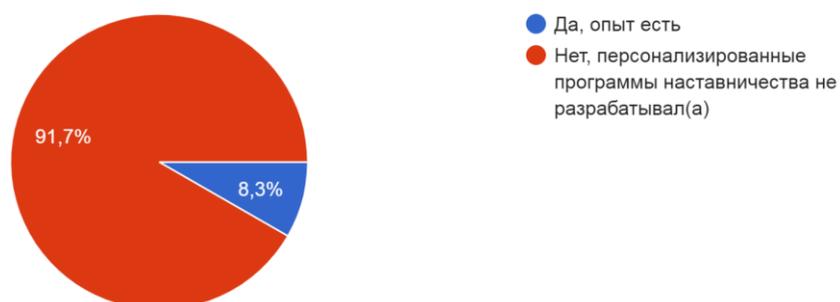
-

Подготовка молодого специалиста

Диагностика наличия опыта разработки персонализированных программ наставничества и его самооценка:

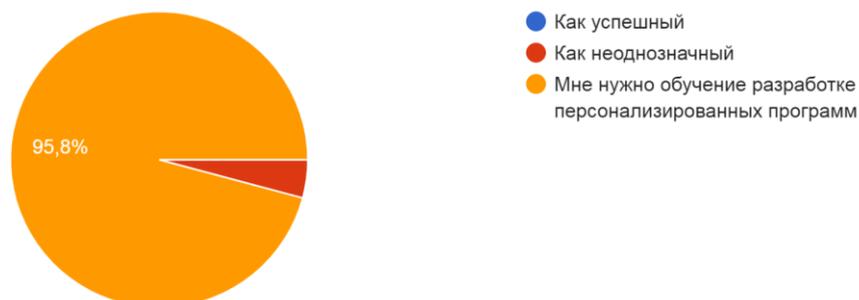
9. Есть ли у Вас опыт разработки персонализированных программ наставничества?

24 ответа



10. Если у Вас есть опыт разработки персонализированных программ, как Вы оцениваете этот опыт?

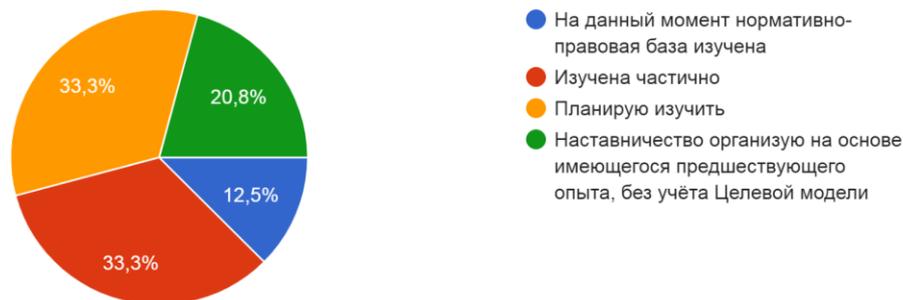
24 ответа



Самооценка осведомлённости педагогов-наставников о нормативно-правовой базе по организации наставничества, указанной в Целевой модели наставничества:

11. Оцените Вашу осведомлённость о нормативно-правовой базе по организации наставнической деятельности, указанной в Целевой модели наставничества

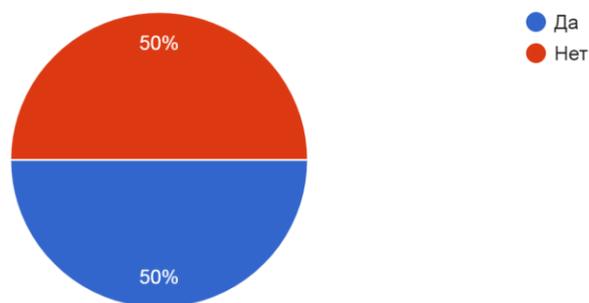
24 ответа



Выявление использования педагогами-наставниками в своей работе стандартизированных методик целеполагания:

12. Вы используете при определении цели работы с наставляемым стандартизированные методики формулирования цели?

24 ответа



13. Если Вы используете стандартизированные методики формулирования цели, укажите какие именно

11 ответов

Затрудняюсь ответить

Преемственность

Не использую

КЦП "Наставничество"

наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

не использую

Нет никаких методик. Я только начинающий наставник

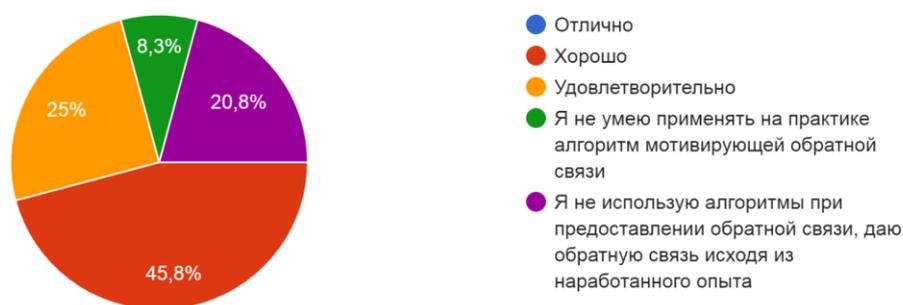
Опросники, тесты

тестирование

Самооценка педагогами-наставниками своего умения давать мотивирующую обратную связь наставляемому:

14. Оцените своё умение давать мотивирующую обратную связь наставляемому

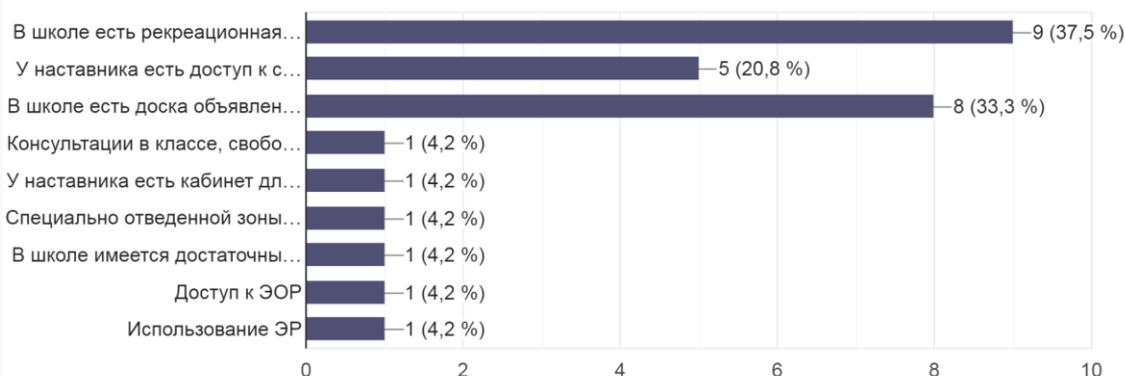
24 ответа



Оценка педагогами-наставниками материально-технических условий для наставничества в ОО:

15. Оцените материально-технические условия для наставничества в вашей ОО

24 ответа



16. Прокомментируйте, пожалуйста ответ на предыдущий вопрос

24 ответа

Да, есть

Работаю один на один, в чате, соцсетях

Среди коллектива есть общие чаты, группы, где мы обмениваемся информацией. так же возможна личная консультация(по необходимости) в отдельном помещении.

опыта нет

Есть комната отдыха для проведения индивидуальных встреч

Учебный кабинет или учительская

Условия в нашей школе хорошие.

Необходимо наличие отдельного помещения для индивидуальной работы с наставляемым
есть объявления, электронные ресурсы

Наличие специально отведенной зоны позволило бы оформить важную для наставляемых информацию (памятки, советы, алгоритмы), способствовало бы созданию благоприятного психологического микроклимата

В школе есть помещение для проведения встреч наставника с наставляемым

Имеются все необходимые материально-технические условия для наставничества. в школе

В школе имеется кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых, есть доступ к сети Интернет, информационный стен для размещения необходимой информации

Использование ЭОР

В школе есть доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

Комментариев нет

Связь через видео-конференц-связь

Есть доска объявлений

Беседы проводятся в кабинете

Мессенджеры

В школе есть рекреационная зона (модульный класс, комната отдыха или другое помещение) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых

В школе имеются кабинеты для проведения встреч для работы с наставляемыми комната

| № п/п | Вопросы анкеты | Варианты ответов | % ответов, сформулированных или выбранных ответственными за реализацию |
|-------|---|------------------------------|--|
| | Раздел 1 №3-7 | | |
| | Раздел 2 №2-6 | | |
| | Раздел 1 | | |
| 2 | Возраст | До 25 лет | 0 |
| | | 25-29 лет | 0 |
| | | 30-34 лет | 20,8 |
| | | 34-39 лет | 16,7 |
| | | 40-44 лет | 4,2 |
| | | 45-49 лет | 12,5 |
| | | 50-54 лет | 20,8 |
| | | 55-59 лет | 20,8 |
| | | 60 и более лет | 4,2 |
| 3 | Педагогический стаж | Менее 5 лет | 4,2 |
| | | От 5 до 10 лет | 12,5 |
| | | От 11 до 20 лет | 25 |
| | | От 21 до 30 лет | 16,7 |
| | | Более 30 лет | 41,7 |
| 4 | Квалификационная категория по должности | Высшая | 75 |
| | | Первая | 25 |
| | | Не имею | 0 |
| 5 | Должность | Учитель | 79,2 |
| | | Заместитель директора по УВР | 20,8 |

| | | | |
|----------------------|--|--|------|
| | | Заместитель директора по ВР | 4,2 |
| | | Заведующий филиалом | 4,2 |
| 6 | Преподаваемый предмет | Русский язык | 41,7 |
| | | Литература | 41,7 |
| | | Иностранный язык | 12,5 |
| | | Математика | 0 |
| | | Информатика | 0 |
| | | История | 4,2 |
| | | Обществознание | 4,2 |
| | | География | 0 |
| | | Физика | 8,3 |
| | | Химия | 0 |
| | | Биология | 0 |
| | | ОДНКР | 4,2 |
| | | ИЗО | 4,2 |
| | | Технология | 4,2 |
| | | Физическая культура | 0 |
| | | Предметы начальных классов | 20,8 |
| Не преподаю предметы | 4,2 | | |
| | Раздел 2 | | |
| 1 | Какие формы наставничества актуальны для Вашей деятельности? | Педагог-педагог | 87,5 |
| | | Педагог-ученик | 37,5 |
| | | Организация наставничества ученик-ученик | 12,5 |
| | | Руководитель ОО-педагог | 8,3 |
| 2 | Если для Вас актуальна форма педагог-педагог, выберите направление | Опытный педагог-начинающий педагог | 70,8 |
| | | Опытный педагог-опытный педагог, у которого есть профессиональные затруднения | 8,3 |
| | | Опытный педагог - опытный педагог, который недавно начал работать в вашей школе | 20,8 |
| | | Опытный педагог - опытный педагог, который начинает преподавать новый для него предмет | 12,5 |

| | | | |
|---|---|--|------|
| | | Опытный педагог - опытный педагог, который возвращается к педагогической работе после продолжительного перерыва | 0 |
| | | Форма педагог-педагог неактуальна | |
| 3 | Ваш срок работы как педагога-наставника | Отсутствует | 29,2 |
| | | Менее 1 года | 20,8 |
| | | 1 год | 20,8 |
| | | 2года | 8,3 |
| | | 3 года | 8,3 |
| | | 4 года | 0 |
| | | 5 лет | 8,3 |
| | | Более 5 лет | 4,2 |
| 4 | Отметьте виды наставничества, которые Вы используете в своей деятельности как педагог-наставник | Традиционная форма наставничества ("один на один") - взаимодействие между наставником в течение продолжительного времени | 75 |
| | | Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) | 4,2 |
| | | Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции и т.п. | 8,3 |
| | | Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты | 25 |

| | | | |
|---|--|---|------|
| | | Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и т.д. | 20,8 |
| | | Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. | 54,2 |
| 5 | Как Вы можете оценить собственный опыт как педагога-наставника? (можно выбрать не более 2-х позиций ответа) | опыт на данный момент отсутствует | 29,2 |
| | | опыт успешный | 45,8 |
| | | опыт неудачный | |
| | | опыт требует пересмотра и коррекции наставнической деятельности | 25 |
| 6 | Как Вы считаете, возможен ли Ваш опыт для трансляции коллегам? | опыт возможный для трансляции коллегам | 29,2 |
| | | опыт невозможный на данный момент для трансляции коллегам | 70,8 |
| 7 | Напишите, пожалуйста, тему/вопрос из Вашего опыта наставничества, которым готовы поделиться с коллегами | нет такого Интегрированные бинарные уроки Организация наставничества в начале реализации программы. в школе программа реализуется два года. Затрудняюсь ответить Методы оценивания результатов обучения учащихся Оказание методической помощи по планированию и организации урока Нет Нет опыта Наставничество над педагогом, который начинает преподавать новый для него предмет Интегрированный урок Затрудняюсь ответить | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | <p>Не готова</p> <p>Особенности взаимоотношений наставника и подопечного</p> <p>опыта не имею</p> <p>Менторство</p> <p>пока не готова</p> <p>Нет опыта наставничества</p> <p>Пока не готова делиться опытом, его не так много</p> <p>Ситуационное наставничество</p> <p>Еще не готова, только учусь</p> <p>Нежелание молодого учителя перенимать опыт</p> <p>Работа с участниками школьного театра</p> <p>-</p> <p>Контроль и руководство коллективом</p> | |
| 8 | <p>Если Вы оцениваете свой опыт наставничества как недостаточно успешный, напишите, что именно вызывает у Вас затруднения при реализации наставничества?</p> | <p>нет конкретного материала</p> <p>Опыт наставничества достаточный</p> <p>Особых проблем при реализации программы наставничества не возникает.</p> <p>Не была в роли наставника</p> <p>Обратная связь . В силу недостатка времени не всегда удается посетить уроки, отметить профессиональный рост молодого коллеги</p> <p>Заполнение документации</p> <p>Отсутствие времени</p> <p>-----</p> <p>Незаинтересованность наставляемых</p> <p>Опыт наставничества не имею</p> <p>Затрудняюсь ответить</p> <p>Отсутствие свободного времени</p> <p>Затруднений нет</p> | |

| | | | |
|----|---|---|------|
| | | <p>отсутствие опыта</p> <p>Нет</p> <p>мало опыта</p> <p>Нет опыта наставничества</p> <p>Нужно больше практики</p> <p>Создание четко отработанного гибкого механизма в работе с наставником</p> <p>Недостаточная практика, отсутствие опыта</p> <p>Пассивность молодого специалиста</p> <p>Успешный опыт</p> <p>-</p> <p>Подготовка молодого специалиста</p> | |
| 9 | Есть ли у Вас опыт разработки персонализированных программ наставничества? | Да, опыт есть | 8,3 |
| | | Нет, персонализированные программы наставничества не разрабатывал(а) | 91,7 |
| 10 | Если у Вас есть опыт разработки персонализированных программ, как Вы оцениваете этот опыт? | Как успешный | |
| | | Как неоднозначный | 4,2 |
| | | Мне нужно обучение разработке персонализированных программ | 95,8 |
| 11 | Оцените Вашу осведомлённость о нормативно-правовой базе по организации наставнической деятельности, указанной в Целевой модели наставничества | На данный момент нормативно-правовая база изучена | 12,5 |
| | | Изучена частично | 33,3 |
| | | Планирую изучить | 33,3 |
| | | Наставничество организую на основе имеющегося предшествующего опыта, без учёта Целевой модели | 20,8 |
| 12 | Вы используете при определении цели работы с наставляемым | Да | 50 |
| | | Нет | 50 |

| | | | |
|----|--|---|------|
| | стандартизированные методики формулирования цели? | | |
| 13 | Если Вы используете стандартизированные методики формулирования цели, укажите какие именно | <p>Не использую</p> <p>КЦП "Наставничество"</p> <p>Преимственность</p> <p>-----</p> <p>наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.</p> <p>Затрудняюсь ответить</p> <p>-</p> <p>не использую</p> <p>Нет никаких методик. Я только начинающий наставник</p> <p>Опросники, тесты</p> <p>тестирование</p> | |
| 14 | Оцените своё умение давать мотивирующую обратную связь наставляемому | Отлично | |
| | | Хорошо | 45,8 |
| | | Удовлетворительно | 25 |
| | | Я не умею применять на практике алгоритм мотивирующей обратной связи | 8,3 |
| | Я не использую алгоритмы при предоставлении обратной связи, даю обратную связь исходя из наработанного опыта | | 20,8 |

| | | | |
|----|---|---|------|
| 15 | Оцените материально-технические условия для наставничества в вашей ОО | В школе есть рекреационная зона (модульный класс, комната отдыха или другое помещение) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых | 37,5 |
| | | У наставника есть доступ к средствам для организации видео-конференц-связи | 20,8 |
| | | В школе есть доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях); | 33,3 |
| | | Другое | |
| 16 | Прокомментируйте, пожалуйста, ответ на предыдущий вопрос | <p>есть объявления, электронные ресурсы</p> <p>В школе есть помещение для проведения встреч наставника с наставляемым</p> <p>В школе имеется кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых, есть доступ к сети Интернет, информационный стен для размещения необходимой информации</p> <p>Среди коллектива есть общие чаты, группы, где мы обмениваемся информацией. так же возможна личная консультация (по необходимости) в отдельном помещении.</p> <p>Наличие специально отведенной зоны позволило бы оформить важную для наставляемых информацию (памятки, советы, алгоритмы), способствовало бы созданию благоприятного психологического микроклимата</p> | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>Необходимо наличие отдельного помещения для индивидуальной работы с наставляемым</p> <p>Работаю один на один, в чате, соцсетях</p> <p>Есть комната отдыха для проведения индивидуальных встреч</p> <p>Имеются все необходимые материально-технические условия для наставничества. в школе</p> <p>Учебный кабинет или учительская</p> <p>Да, есть</p> <p>Условия в нашей школе хорошие.</p> <p>-</p> <p>опыта нет</p> <p>Использование ЭОР</p> <p>В школе есть доска объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);</p> <p>Комментариев нет</p> <p>Связь через видео-конференц-связь</p> <p>Есть доска объявлений</p> <p>Беседы проводятся в кабинете</p> <p>Мессенджеры</p> <p>В школе есть рекреационная зона (модульный класс, комната отдыха или другое помещение) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых</p> <p>В школе имеются кабинеты для проведения встреч для работы с наставляемыми</p> <p>комната</p> | |
|--|--|---|--|

Описание дефицитов: по итогам входной диагностической работы участников установлены следующие факты в отношении реализации Целевой модели наставничества в ОО:

- 1) Наибольшие доли педагогов группы, которые являются педагогами-наставниками в ОО, приходятся на три возрастные группы - 30-34 года, 50-54 года, 55-59 – их по 20,8 % группы.
- 2) Среди педагогов **педагогический стаж более 30 лет у 41,7%**, от 11 до 20 лет у 25% педагогов-наставников; от 21 года до 30 лет у 17,7% группы.
- 3) Среди педагогов-наставников данной группы преобладают учителя – 79,2%. Заместители директоров по УВР составили 20,8%.
- 4) Среди педагогов-наставников группы доля педагогов с **высшей** квалификационной категорией по должности составила **75%**, с первой – 25%.
- 5) По 41,7% учителей-наставников данной группы преподают предметы Русский язык и Литературу, 20,8% группы – предметы в начальных классах
- 6) При выборе **актуальной формы наставничества**, часть педагогов выбрала несколько форм, поэтому самая актуальная форма наставничества для данной группы **педагог-педагог составила 70,8%**, а вторая по актуальности форма – педагог-ученик – 37,5%. Организацией наставничества ученик-ученик занимаются 12,5%.

Также педагоги-наставники группы выбрали во входной самодиагностике актуальные направления формы педагог-педагог: **максимальная доля – 70,8%** - это **опытный педагог-начинающий** педагог. Направление опытный педагог - опытный педагог, который недавно начал работать в вашей школе составило 20,8% группы. Опытный педагог - опытный педагог, который начинает преподавать новый для него предмет – 12,5% группы.

6) 29,2% педагогов-наставников отметили отсутствие опыта в наставничестве, по 20,8% педагогов имеют опыт наставничества до года и 1 год. Следовательно, **70,8%** педагогов-наставников группы имеют **незначительный опыт наставнической деятельности, либо данный опыт отсутствует.**

7) Из предложенных видов наставничества, **75%** педагогов используют **традиционную форму** наставничества «один на один» - взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени. **54,2%** педагогов-наставников используют **ситуационное наставничество** - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них, **25%** педагогов группы используют **краткосрочное или целеполагающее наставничество** - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и т.д., актуально для 20,8% педагогов-наставников. Таким образом, можем сделать **вывод, что один педагог-наставник может использовать несколько видов наставничества в своей деятельности.**

8) **45,8%** педагогов **оценили свой опыт** в наставничестве как **успешный**. 29,2% педагогов-наставников отметили, что у них **отсутствует опыт** в сфере наставничества, а 25% педагогов-наставников, что опыт требует пересмотра и коррекции наставнической деятельности. При этом, **70,8%** педагогов-наставников считают свой **опыт невозможным для трансляции** коллега. Готовность **поделиться своим опытом в рамках конкретной темы/вопроса** высказали **45,8%** педагогов-наставников.

- 9) Основными затруднениями при реализации наставничества педагогами были названы недостаток времени и опыта в наставничестве.
- 10) Несмотря на то, что 29,2% педагогов группы имеют опыт наставнической деятельности более 1 года, при оценке осведомлённости о нормативно-правовой базе по организации наставнической деятельности, выявили, что лишь 12,5% педагогов-наставников на момент анкетирования изучили нормативно-правовую базу.
- 11) Было выявлено, что 91,7% педагогов-наставников не имеют опыта разработки персонализированных программ наставничества. При этом 95,8% педагогов группы отметили, что им необходимо обучение разработке персонализированных программ.
- 12) Несмотря на тот факт, что 50% педагогов отметили, что используют стандартизированные методики формулирования цели, никто не смог указать название методики целеполагания, которую используют.
- 13) 20,8% педагогов-наставников не используют при предоставлении обратной связи существующие алгоритмы. 45,8% педагогов группы оценили своё умение давать мотивирующую обратную связь наставляемому как хорошее, 25% педагогов – как удовлетворительное.
- 14) Оценивая материально-технические условия в ОО для наставничества, только 13,3% педагогов отметили, что у них есть доступ к средствам для организации видео-конференц-связи.
- Что касается наличия зон для индивидуальной работы, то большая часть педагогов ответила утвердительно.

Выводы и рекомендации.

Для восполнения выявленных дефицитов профессиональных компетенций рекомендовать участникам диагностики, согласно протоколу персональных результатов диагностической работы, повышение квалификации в форме

индивидуального образовательного маршрута по теме «Профессиональные компетенции наставника».

В случае неуспешного прохождения индивидуального образовательного маршрута продолжить обучение по индивидуальной образовательной траектории.

Тьютору рекомендуется проектировать содержание индивидуальных образовательных маршрутов с учётом выявленных профессиональных дефицитов кураторов.

Для этого следует включить в ИОМ изучение:

- нормативно-правовые вопросы, регулирующие наставническую деятельность в ОО;
- разработку персонализированных программ наставничества;
- целеполагание в работе наставников с использованием метода SMART;
- использование в наставнической деятельности коммуникативных технологий для обеспечения эффективного взаимодействия внутри ОО.

Для закрепления полученных знаний рекомендуем по изученным темам организовать выполнение практических работ и тестов.

Так как в ходе анкетирования выяснилось, что педагоги-наставники в ОО имеют крайне малый опыт в наставнической деятельности, то можем сделать вывод о необходимости большего внимания и поддержки их деятельности как внутри школы, так и со стороны вышестоящих образовательных организаций.

С целью компенсации малого опыта работы, рекомендуем директорам ОО и ответственным за реализацию ЦМН в ОО (кураторам);

- обеспечить регулярный/ежемесячный контроль и методическую поддержку педагогов-наставников;

- инициировать внутри школы мероприятия, направленные на популяризацию наставничества и регулярное обсуждение процесса внедрения в педагогических коллективах.

Рекомендовать ЦНППМ периодически организовывать семинары, Круглые столы для ответственных за реализацию ЦМН в ОО (кураторам) и для педагогов-наставников с целью обсуждения сложных вопросов и обмена успешным опытом реализации ЦМН в ОО. Также следует продолжить обучение педагогов Брянской области реализации наставнической деятельности.

Морозова Елена Михайловна

Методист отдела мониторинга и аналитики ЦНППМ