**Аналитическая справка**

**по исследованию результатов диагностики профессиональных компетенций кураторов (заместителей директоров по УВР)**

**за реализацию Целевой модели наставничества**

**Дата проведения диагностики: 06.03. - 07.03.2022**

**Цель диагностики:** выявление профессиональных дефицитов нормативно-правовой компетентности, методических компетенций, необходимых ответственным в ОО в условиях реализации Целевой модели наставничества; проектирование содержания индивидуального образовательного маршрута с учётом выявленных дефицитов профессиональных компетенций; организация методического сопровождения ответственных в ОО входе повышения квалификации по совершенствованию профессиональных компетенций и подготовки к реализации Целевой модели наставничества (далее – ЦМН).

**Категория участников:** кураторов (заместителей директоров по УВР) за реализацию Целевой модели наставничества общеобразовательных организаций Брянской области

**Количество** – 35человек.

**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 %).**

Раздел 1.

Задания №1-7 нацелены на выявление общих характеристик ответственных в ОО за реализацию ЦМН (возраст, занимаемая должность, педагогический стаж работы, стаж работы в должности заместителя директора по УВР, преподаваемый предмет).

Раздел 2. Задания №1-3 направлены на диагностику срока работы ответственного в ОО по организации наставнической деятельности, его самооценки этого опыта и видения ответственным отношения к идее наставничества в педагогическом коллективе.

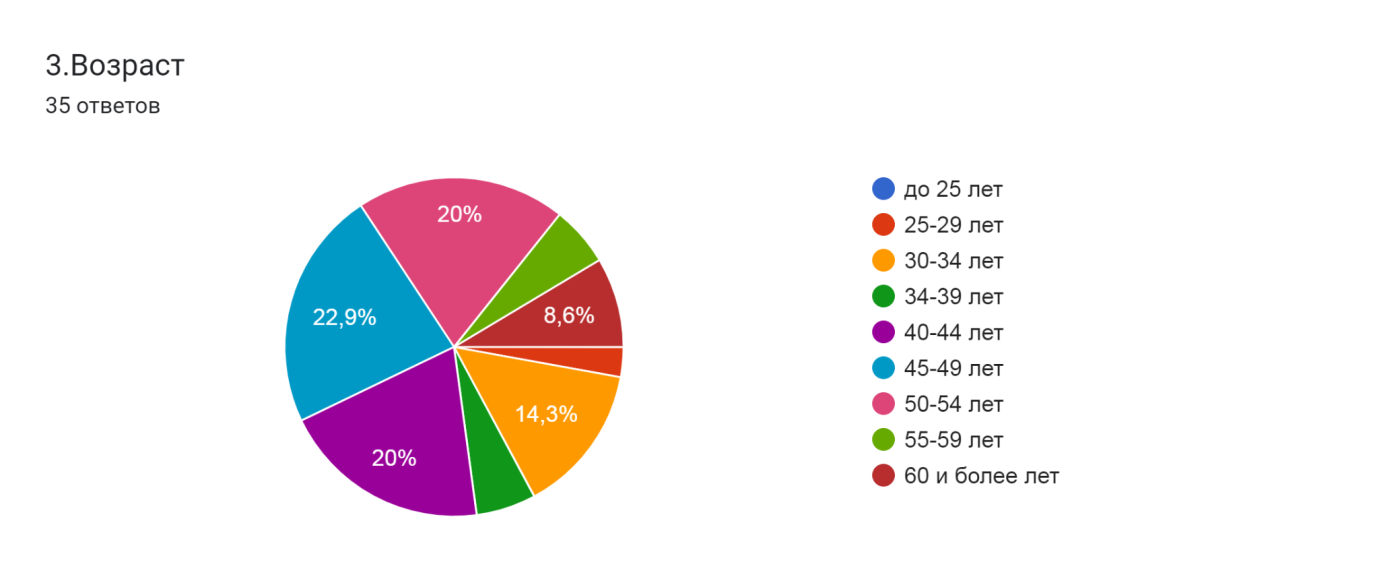
Задание №4 проверяет знание содержания методологии организации наставнической деятельности, указанной в ЦМН и оценку ответственными возможности её реализации в ОО.

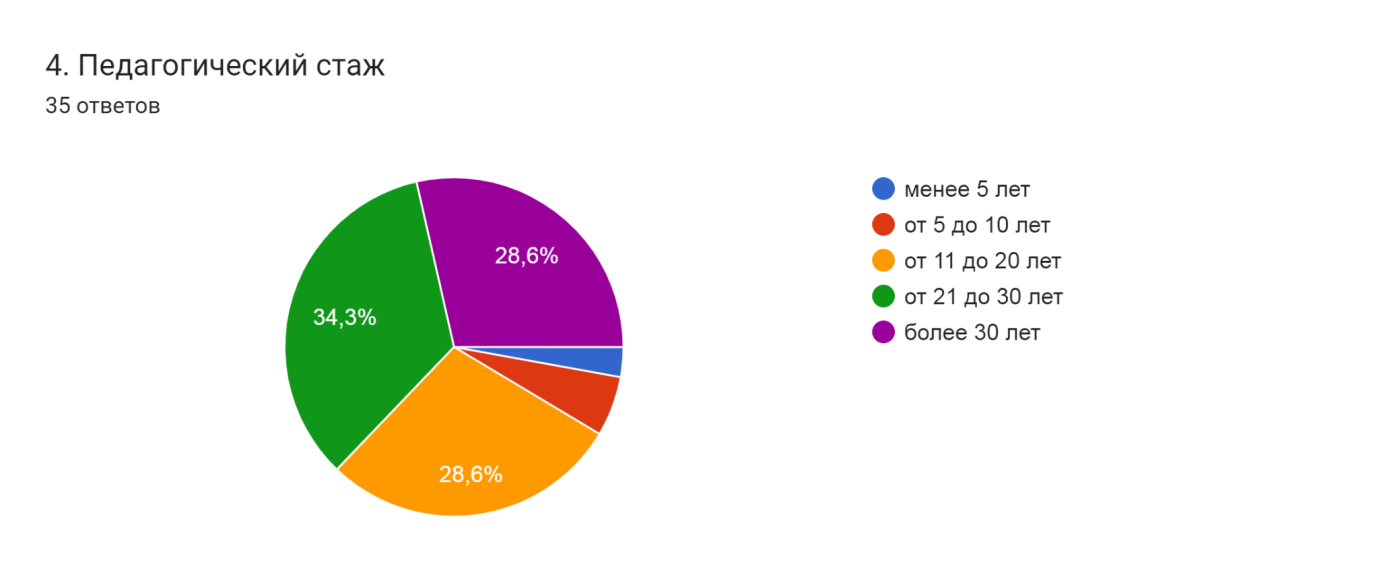
Задание №5-6нацелены на выявление наиболее сложных/невыполнимых задач в ходе организации наставнической деятельности в ОО.

Задание №7-8 направлено на выявление форм наставничества, которые труднее всего реализовать в ОО.

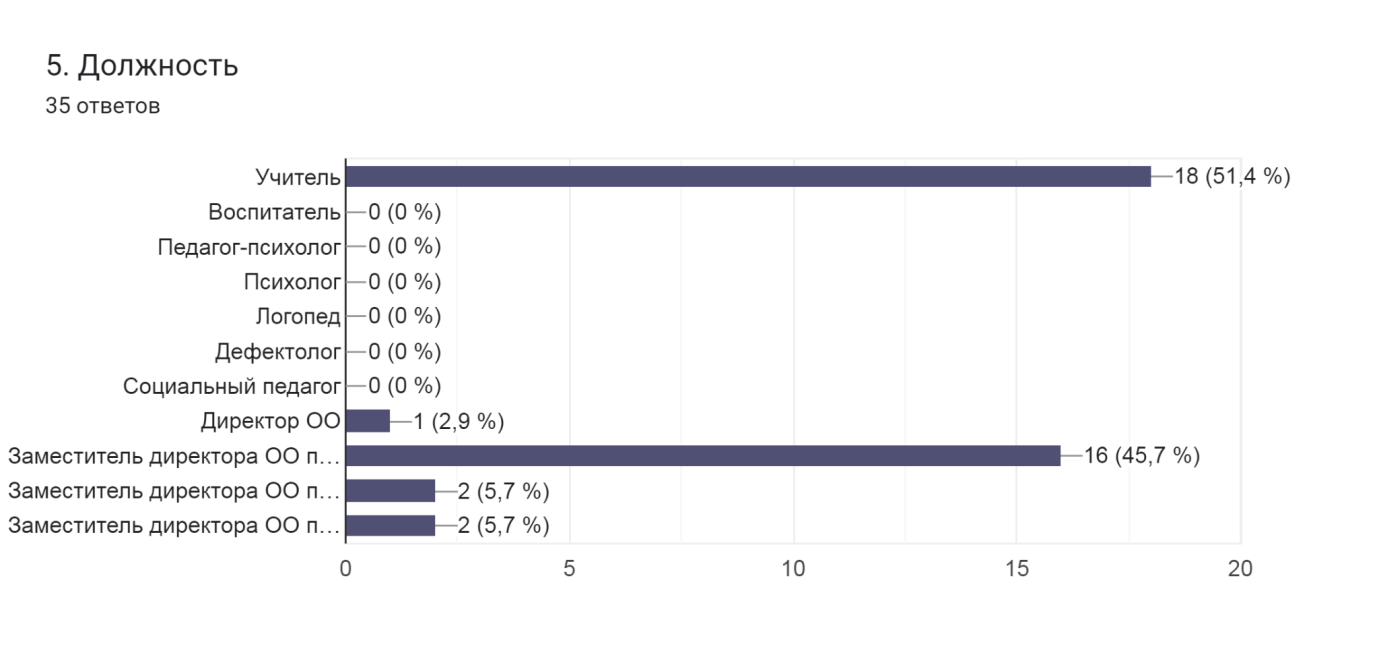
**Статистические результаты анкетирования.**

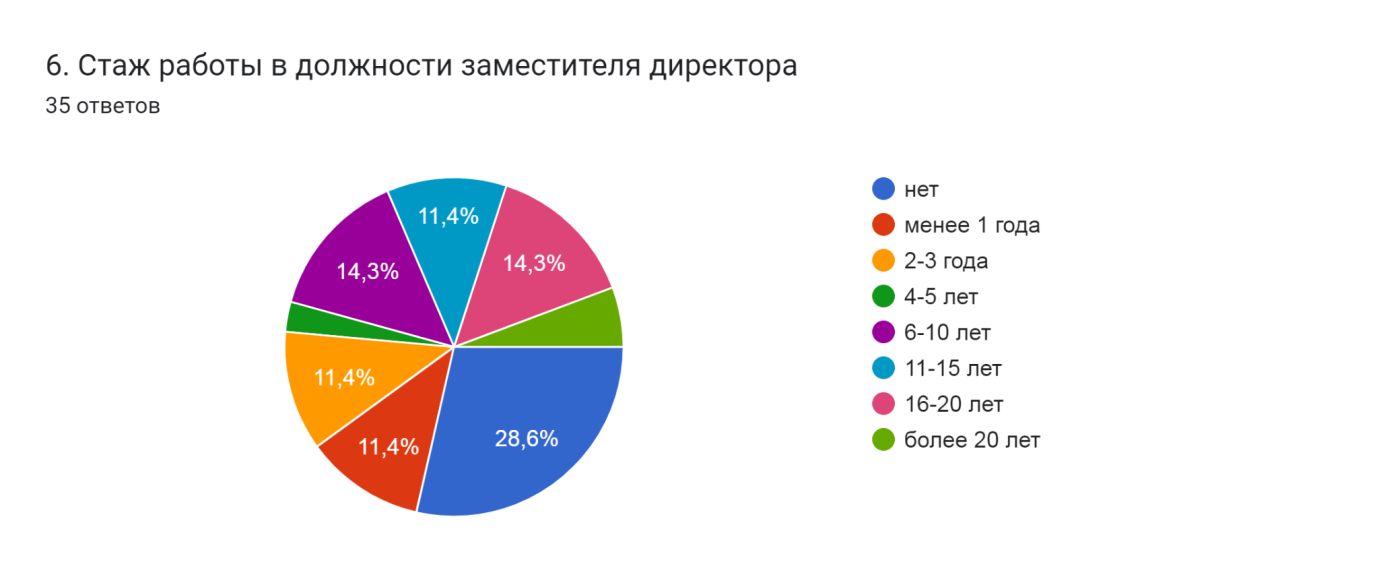
1. Выявление профессиональных характеристик ответственных в ОО за реализацию ЦМН (возраст, занимаемая должность, педагогический стаж, стаж работы в должности заместителя директора по УВР, преподаваемый предмет).

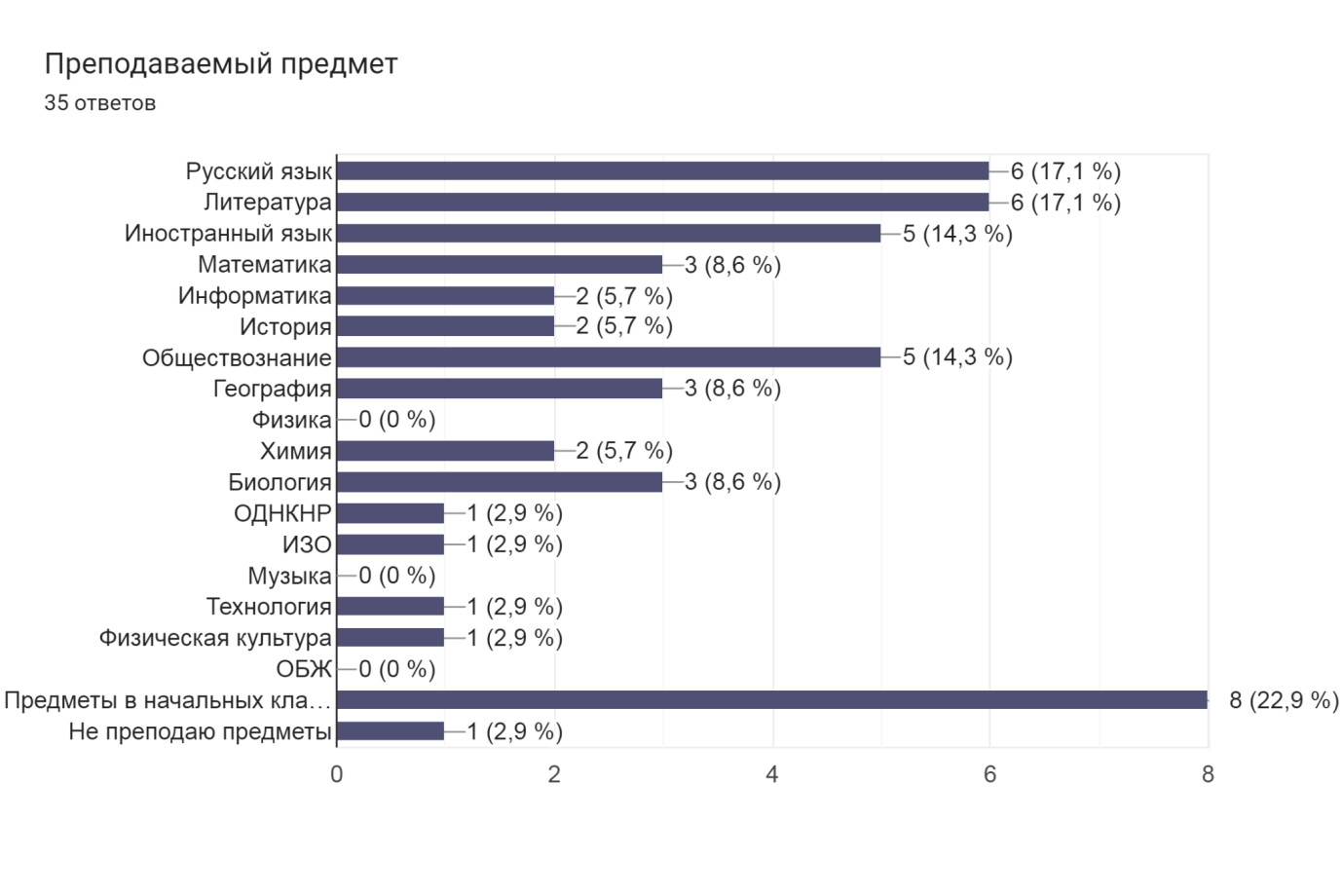




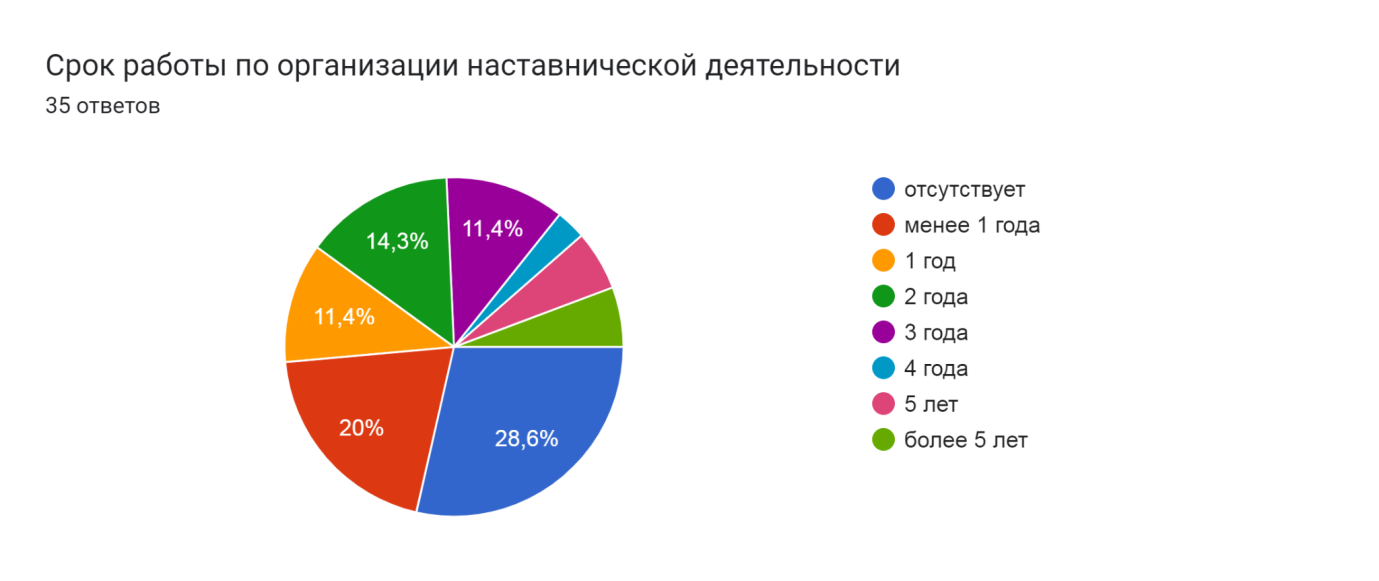








2. Диагностика срока работы ответственного в ОО по организации наставнической деятельности, самооценка этого опыта и видения ответственным отношения к идее наставничества в педагогическом коллективе.



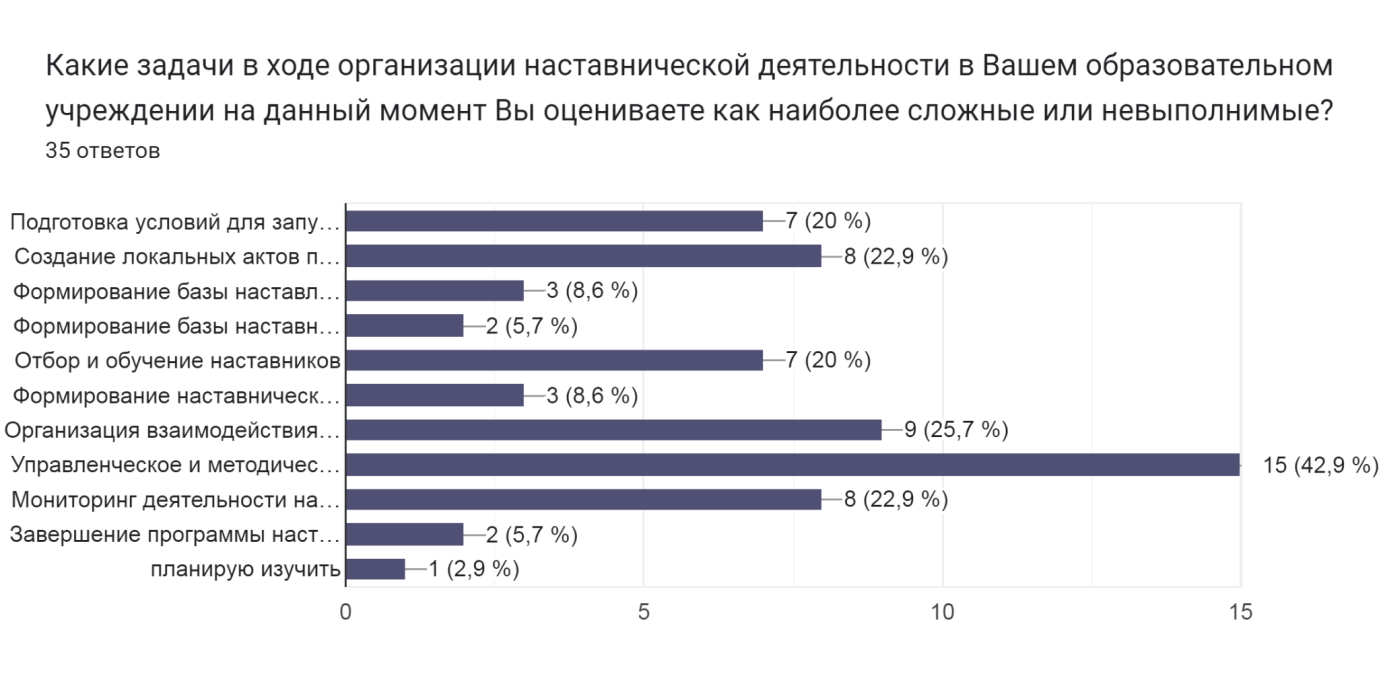




3. Диагностика знания содержания методологии организации наставнической деятельности, указанной в ЦМН и оценку ответственными возможности её реализации в ОО.



4. Выявление наиболее сложных/невыполнимых задач в ходе организации наставнической деятельности в ОО.



**Комментарии ответственных за реализацию ЦМН в ОО к данному вопросу:**

Сложно организовать постоянное взаимодействие наставнических пар из-за большой загруженности. Не разработаны критерии мониторинга деятельности пар. В сельской местности проблема может возникнуть лишь одна - это скорость Интернета.

Не всегда наставник и наставляемый могут прийти к общему мнению.

За последний год много нововведений и изменений в образовании, а в одном лице не возможно все разобрать без методической поддержки.

Данные вопросы мало изучены

В школе одна смена. Не всегда есть возможность взаимопосещения уроков.

Это, конечно, моё субъективное мнение, т.к. представленное направление деятельности не достаточно изучено в учебном заведении.

Нужна методическая помощь.

Много времени требуется на подготовку локальных актов.

Нужно обучить наставников.

Не очень понимает, какие документы должны сопровождать нашу деятельность

необходимо обновление материально-технической базы.

Помогать молодым можно и без программ наставничества, так как это ведет к оформлению очередного пакета бумаг....

Мало опыта. Затруднения в выборе инструментов, методик для определения мониторинга наставнически пар

В ходе реализации наставнической деятельности очень важно правильно сформировать пары наставник-наставляемый, ведь только тогда будет плодотворная работа между участниками наставнической деятельности, когда пара «подошла друг другу».

Очень мало молодых учителей.

В сельской малокомплектной школе часто один специалист-предметник в предметной области. В случае, если это молодой специалист (часто учитель, прошедший профессиональную переподготовку), вошедший в программу наставничества в качестве наставляемого, его наставником становится специалист-предметник работающий в другой школе, часто удаленной.

Школа малокомплектная. В школе нет многих специалистов (логопед, психолог и т.д.). Школа малокомплектная, нет в штате многих специалистов.

Школа является малокомплектным учреждением, возраст учителей более 50 лет.

Для молодого специалиста должно быть больше наставников разного профиля.

Администрация не имеет опыта работы в данном направлении.

Нет представления.

Не хватает специалистов.

Для полной реализации данной модели в нашей ОО необходимо обновление нормативной базы, создание условий для её реализации, формирование базы наставников и наставляемых, их методическое взаимодействие в соответствии с дорожной картой, результатом которого будут способствовать обеспечению профессионального роста, самоопределению, взаимообогащению личностного развития педагогических работников, самореализации начинающих педагогов в профессии.

Проблема состоит в привлечении ресурсов для реализации программы.

Мало опыта.

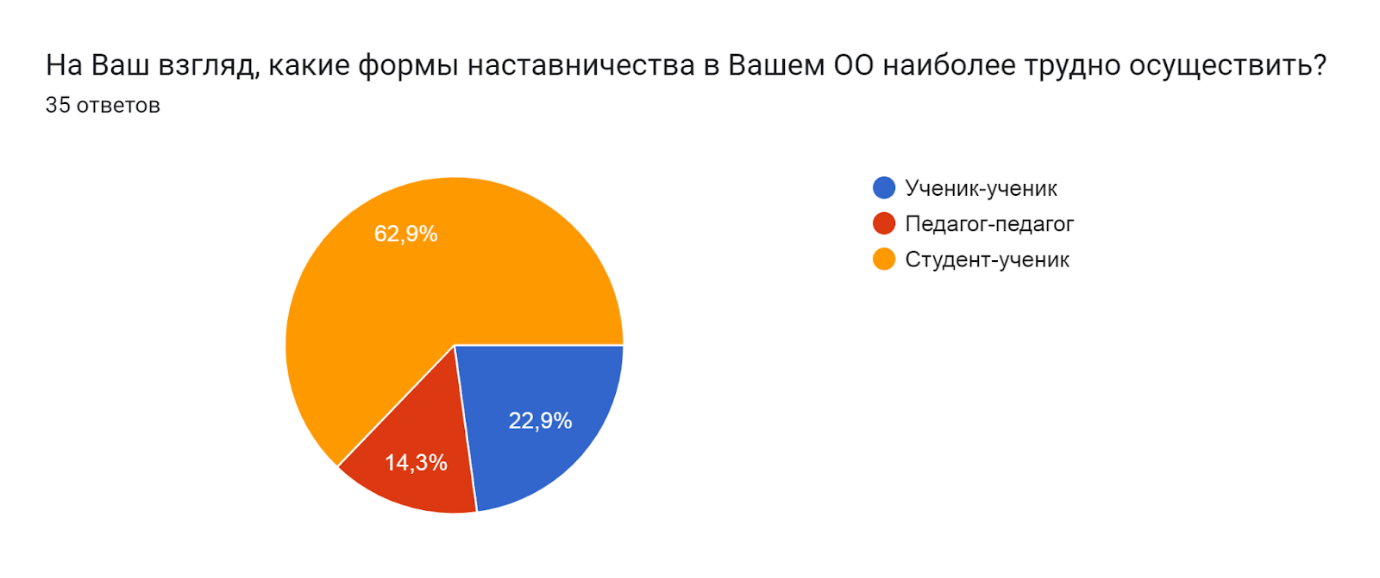
Очень сложно подобрать пары по обоюдной психологической совместимости.

Сложно подобрать пары совместимые психологически.

Велика вероятность "несовпадения" запросов в паре "наставник-наставляемый"

необходимо больше информации

5. Выявление форм наставничества, которые труднее всего реализовать в ОО.



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Вопросы анкеты  Раздел 1  №3-7  Раздел2  №1-7 | Варианты ответов | % ответов, сформулированных или выбранных ответственными за реализацию |
|  | **Раздел 1** |  |  |
| 3 | Возраст | До 25 лет | 0 |
| 25-29 лет | 2,9 |
| 30-34 лет | 14,3 |
| 34-39 лет | 5,7 |
| 40-44 лет | 20 |
| 45-49 лет | 22,9 |
| 50-54 лет | 20 |
| 55-59 лет | 5,7 |
| 60 и более лет | 8,6 |
| 4 | Педагогический стаж | Менее 5 лет | 2,9 |
| От 5 до 10 лет | 5,7 |
| От 11 до 20 лет | 28,6 |
| От 21 до 30 лет | 34,3 |
| Более 30 лет | 28,6 |
| 4 | Квалификационная категория по должности «заместитель директора» | Высшая | 34,3 |
| Первая | 31,4 |
| Не имею | 34,3 |
| **5** | Должность | Директор ОО | 2,9 |
| Заместитель директора по УВР | 45,7 |
| Заместитель директора по ВР | 5,7 |
| Заместитель директора по научно-методической работе | 5,7 |
| Учитель | 51,4 |
| **6** | Стаж работы в должности заместителя директора | нет | 28,6 |
| менее 1 года | 11,4 |
| 2-3 года | 11,4 |
| 4-5 лет | 2,9 |
| 6-10 лет | 14,3 |
| 11-15 лет | 11,4 |
| 16-20 | 14,3 |
| более 20 лет | 5,7 |
| **7** | Преподаваемый предмет | Русский язык и литература | 17,1 |
| Иностранный язык | 14,7 |
| Математика | 8,6 |
| Информатика | 5,7 |
| История | 5,7 |
| Обществознание | 14,3 |
| География | 8,6 |
| Химия | 5,7 |
| Биология | 8,6 |
| ОДНКР | 2,9 |
| ИЗО | 2,9 |
| Технология | 2,9 |
| Физическая культура | 2,9 |
| Предметы начальных классов | 22,9 |
| Не преподаю предметы | 2,9 |
|  | **Раздел 2** |  |  |
| 1 | Срок работы по организации наставнической деятельности | отсутствует | 28,6 |
| менее года | 20 |
| 1 год | 11,4 |
| 2 года | 14,3 |
| 3 года | 11,4 |
| 4 года | 2,9 |
| 5 лет | 5,7 |
| более 5 лет | 5,7 |
| 2 | Как Вы можете оценить собственный первоначальныйопыт организации наставнической деятельности?(можно выбрать не более 2-х позиций ответа) | опыт на данный момент отсутствует | 20 |
| опыт успешный | 11,4 |
| опыт неудачный | 0 |
| опыт малый | 51,4 |
| опыт большой | 0 |
| опыт возможный для трансляции коллегам | 5,7 |
|  | опыт невозможный для трансляции коллегам | 8,6 |
| опыт требует пересмотра и коррекции наставнической деятельности | 14,3 |
| **3** | Как Вы считаете, поддерживает ли педагогический коллектив Вашего образовательного учреждения идею наставничества ? | Затрудняюсь ответить | 17,1 |
| Не поддерживает | 0 |
| Частично поддерживают | 31.4 |
| Полностью поддерживают | 51,4 |
| **4** | Ваше мнение о методологии организации наставнической деятельности, указанной в Целевой модели наставничества, утв. 25.12.2019 № Р-145 Минпросвещения России | На данный момент не изучено | 2,9 |
| Планируем изучить | 28,6 |
| Наставничество организуем на основе имеющегося предшествующего опыта | 14,3 |
| В нашей ОО невозможно полностью реализовать официальную ЦМН | 0 |
| В нашей ОО возможно частично реализовать официальную ЦМН | 40 |
| В нашей ОО возможно полностью реализовать официальную ЦМН | 14,3 |
| **5** | Какие задачи в ходе организации наставнической деятельности в Вашем образовательном учреждении на данный момент Вы оцениваете как наиболее сложные или невыполнимые? | Подготовка условий для запуска программы наставничества | 20 |
| Создание локальных актов в ОО | 22,9 |
| Формирование базы наставляемых | 8,6 |
| Формирование базы наставников | 5,7 |
| Отбор и обучение наставников | 20 |
| Формирование наставнических групп или пар | 8,6 |
| Организация взаимодействия наставников и наставляемых | 25,7 |
| Управленческое и методическое сопровождение наставнических групп или пар | 42,9 |
| Мониторинг деятельности наставнических групп или пар | 22,9 |
| Завершение программы наставничества | 5,7 |
| Планирую изучить | 2,9 |
| **7** | На Ваш взгляд, какие формы наставничества в Вашем ОО наиболее трудно осуществить? | Ученик-ученик | 22,9 |
| Педагог-педагог | 14,3 |
| Студент-ученик | 62,9 |

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

1. 63% педагогических работников ОО, которые курируют реализацию ЦМН – это педагогические работники в возрасте от 40 до 54 лет со стажем от 20 лет;
2. Среди кураторов наставничества преобладают учителя и заместители директоров по УВР - 51,4% и 45,7%, соответственно;

3) Стаж работы в должности заместителя директора имеет большой разброс. При этом 28,6% заместителей директоров не имеют опыта работы в должности и 11,4% имеют опыт до года.Т.е., фактически, **40% заместителей директоров не имеют опыта работы в должности.**

1. **Срок работы по организации наставнической** деятельности **до года** у **48,6%.**
2. Около половины кураторов ОО отметили отсутствие опыта в данном направлении работы либо имеют опыт до года.
3. Имеющийся собственный первоначальный опыт организации наставнической деятельности как успешный оценили лишь 11,4%, а как опыт возможный для трансляции коллегам – 5,7%.
4. По мнению кураторов, в ОО у них есть поддержка со стороны педагогических коллективов – 83% коллективов поддерживают полностью либо частично идею наставничества.
5. Высказанные в ходе анкетирование мнения о методологии организации наставничества позволяют сделать вывод о том, что **45,8%** кураторов **не изучили** данную методологию (из них 31,5% - планируют её изучить/на данный момент не изучили и 14,3 организуют наставничество на основе предшествовавшего опыта).
6. 62,9% кураторов как наиболее трудно осуществимую форму наставничества назвали студент-ученик.
7. На данный момент наиболее сложными или невыполнимыми были названы следующие задачи в ходе организации наставнической деятельности в ОО:

- управленческое и методическое сопровождение наставнических групп или пар (42,9%),

- организация взаимодействия наставников и наставляемых (25,7%);

- мониторинг деятельности наставнических групп или пар;

- создание локальных актов в ОО

**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 «Реализация ЦМН в ОО».

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 вопросов:

* организация деятельности по созданию системы наставничества в образовательной организации, в том числе изучить документацию, необходимую для сопровождения внедрения ЦМН;
* 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 кураторы в ОО имеют крайне малый опыт и в наставнической, и в административной деятельности, то можем сделать вывод о необходимости большего внимания и поддержки их деятельности как внутри школы, так и со стороны вышестоящих образовательных организаций (среди кураторов 31,4% имеют опыт в организации наставнической деятельности до 1 года и у 28,6% кураторов данный опыт отсутствует. 40% заместителей директоров имеют стаж в должности до 1 года).

С целью компенсации кураторам в ОО малого опыта работы, рекомендуем директорам ОО:

- обеспечить регулярный/ежемесячный контроль и методическую поддержку кураторов наставничества;

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

Рекомендовать ЦНППМ периодически организовывать семинары и Круглые столы для кураторов, с целью обсуждения сложных вопросов и обмена успешным опытом реализации ЦМН в ОО.

Морозова Елена Михайловна,

методист отдела мониторинга и аналитики ЦНППМ