

**Аналитическая справка**  
**по исследованию результатов диагностики профессиональных**  
**компетенций ответственных за реализацию Целевой модели**  
**наставничества за март 2023 года (группа 23-2014)**

**Дата проведения диагностики: 06.03. - 07.03.2023**

**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 в ходе повышения квалификации по совершенствованию профессиональных компетенций и подготовки к реализации Целевой модели наставничества.

**Категория участников:** ответственные за реализацию Целевой модели наставничества общеобразовательных организаций Брянской области

**Количество** – 35 человек.

**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 №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.

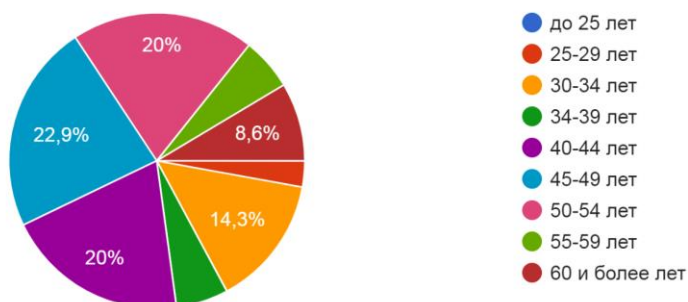
Задание №5-6 нацелены на выявление наиболее сложных/невыполнимых задач в ходе организации наставнической деятельности в ОО.

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

### Статистические результаты анкетирования.

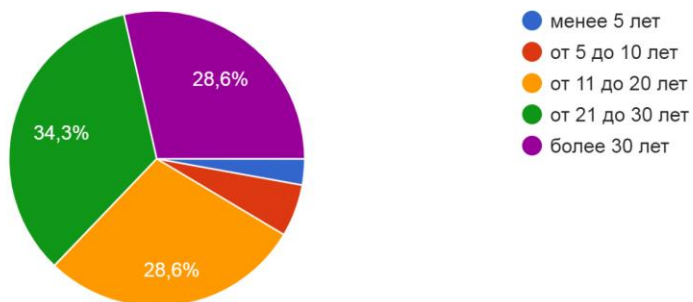
1. Выявление профессиональных характеристик ответственных в ОО за реализацию ЦМН (возраст, занимаемая должность, педагогический стаж, стаж работы в должности заместителя директора по УВР, преподаваемый предмет.

3. Возраст  
35 ответов



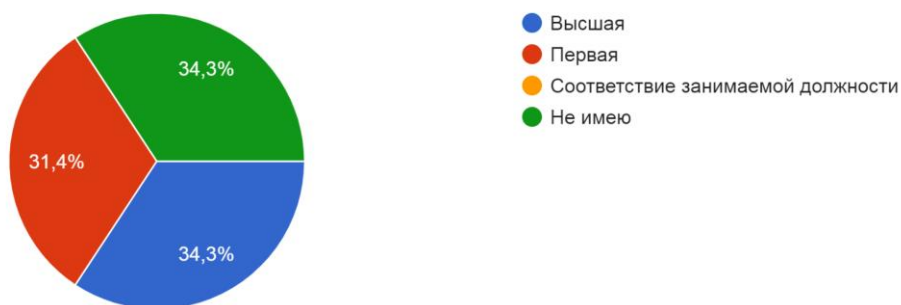
#### 4. Педагогический стаж

35 ответов



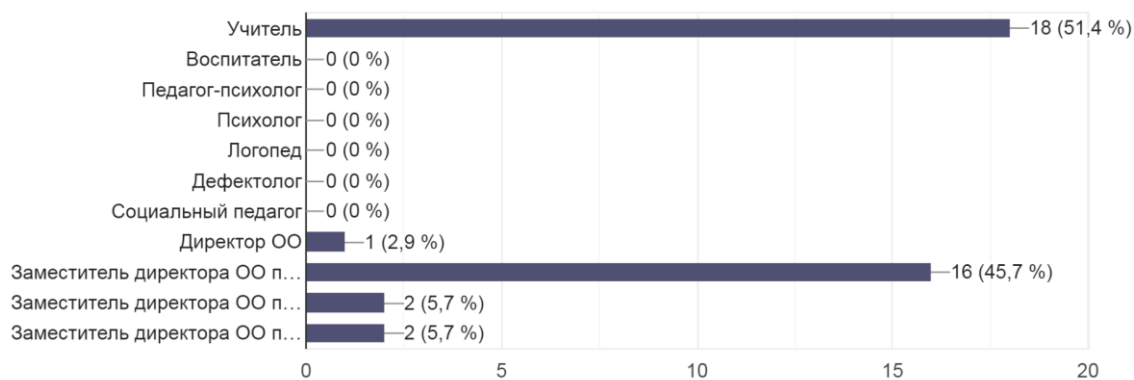
#### 4. Квалификационная категория по должности "заместитель директора"

35 ответов



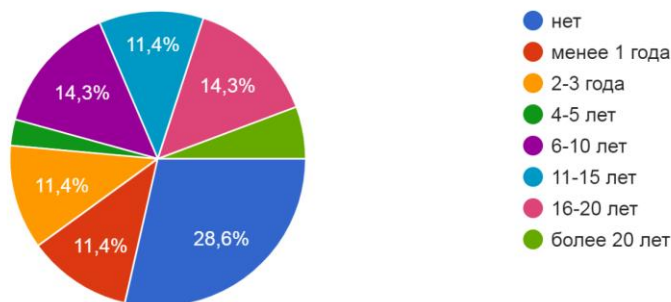
#### 5. Должность

35 ответов



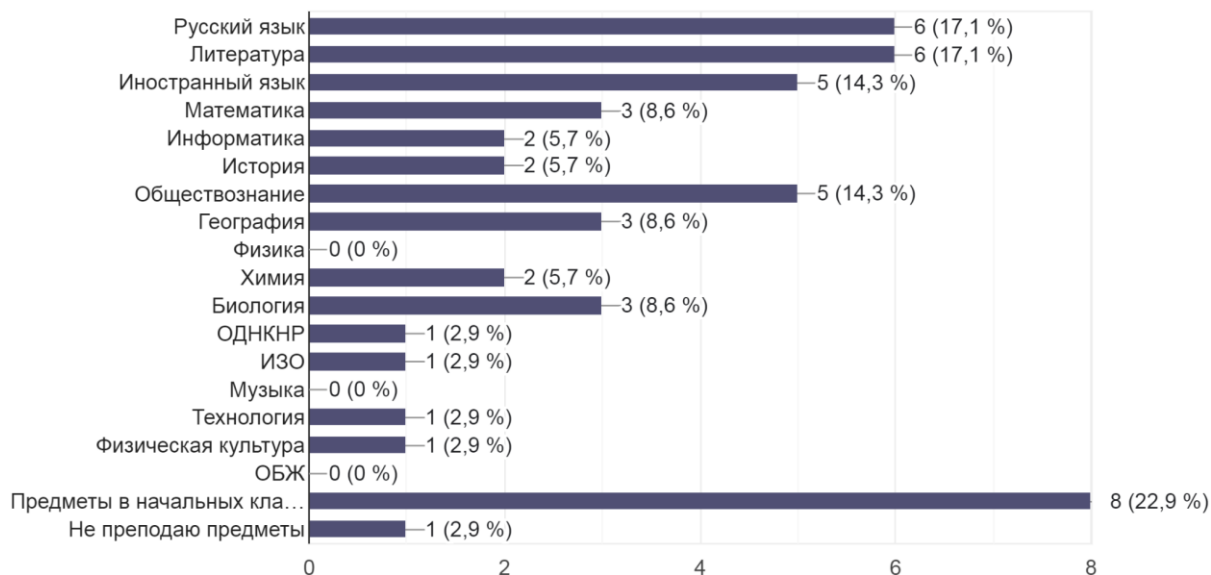
## 6. Стаж работы в должности заместителя директора

35 ответов



## Преподаваемый предмет

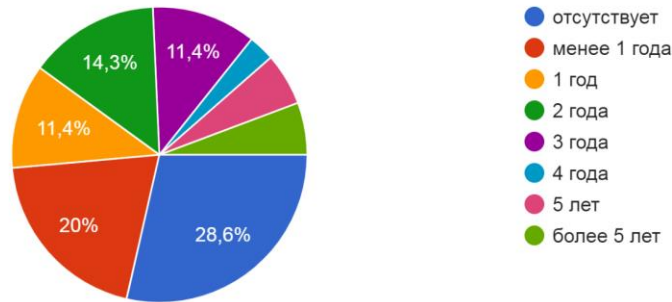
35 ответов



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

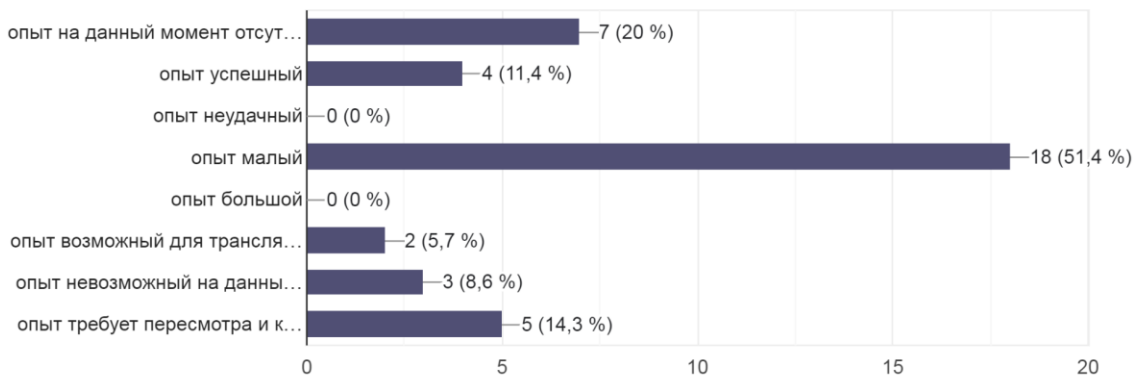
### Срок работы по организации наставнической деятельности

35 ответов



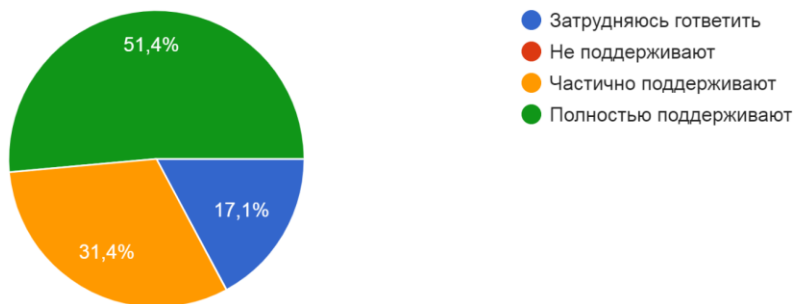
### Как Вы можете оценить собственный первоначальный опыт организации наставнической деятельности ? (можно выбрать не более 2-х позиций ответа)

35 ответов



### Как Вы считаете, поддерживает ли педагогический коллектив Вашего образовательного учреждения идею наставничества ?

35 ответов



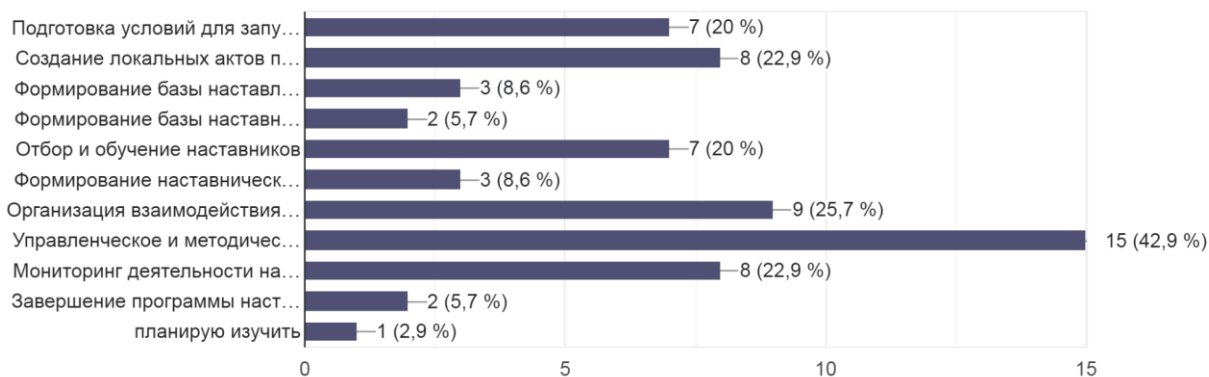
### 3. Диагностика знания содержания методологии организации наставнической деятельности, указанной в ЦМН и оценку ответственными возможности её реализации в ОО.

Ваше мнение о методологии организации наставнической деятельности, указанной в Целевой модели наставничества, утв. 25.12.2019 № Р-145 Минпросвещения России  
35 ответов



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

Какие задачи в ходе организации наставнической деятельности в Вашем образовательном учреждении на данный момент Вы оцениваете как наиболее сложные или невыполнимые?  
35 ответов



### 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.

Сельская местность, проблема может возникнуть лишь одна - это интернет.

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.

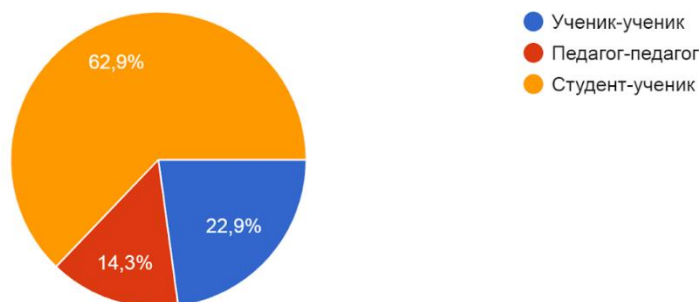
Сложно подобрать пары совместимые психологически.

Велика вероятность "несовпадения" запросов в паре "наставник-наставляемый" необходимо больше информации

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

На Ваш взгляд, какие формы наставничества в Вашем ОО наиболее трудно осуществить?

35 ответов





№ п/п	Вопросы анкеты Раздел1 №3-7  Раздел2 №1-7	Варианты ответов	% ответов, сформулиро ванных или выбранных ответственны ми за реализацию
	<b>Раздел 1</b>		
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
	<b>Раздел 2</b>		
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	опыт на данный момент отсутствует	20
		опыт успешный	11,4

	первоначальный опыт организации наставнической деятельности? (можно выбрать не более 2-х позиций ответа)	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.**
- 3) **Срок работы по организации наставнической деятельности до года у 48,6%.**
- 4) Около половины кураторов ОО отметили отсутствие опыта в данном направлении работы либо имеют опыт до года.
- 5) Имеющийся собственный первоначальный опыт организации наставнической деятельности как успешный оценили лишь 11,4%, а как опыт возможный для трансляции коллегам – 5,7%.

- 6) По мнению кураторов, в ОО у них есть поддержка со стороны педагогических коллективов – 83% коллективов поддерживают полностью либо частично идею наставничества.
- 7) Высказанные в ходе анкетирования 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).
- 8) 62,9% кураторов как наиболее трудно осуществимую форму наставничества назвали студент-ученик.
- 9) 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