

Аналитическая справка
по итогам мониторинга реализации модели наставничества
"образовательная организация-образовательная организация" в
общеобразовательных организациях Брянской области, управленческие
команды которых вовлечены в систему менторства

Дата проведения диагностики: 23.03. - 31.03.2023

Цель диагностики: выявление уровня компетентности, проблем и затруднений управленческих кадров в ходе реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях (система менторства); планирование актуальных направлений методического сопровождения управленческих команд ОО, вовлеченных в менторство.

Категория участников: директора и ответственные за реализацию модели наставничества "образовательная организация-образовательная организация" в форме менторства в общеобразовательных организациях Брянской области.

Количество: 50 руководителей ОО

Инструментарий: диагностическая анкета с 16 вопросами закрытого, полужакрытого и открытого типа в дистанционном режиме с использованием гугл-формы без ограничения по времени в течении 9 календарных дней.

Для составления диагностической анкеты использованы следующие материалы:

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (приложение к письму Минпросвещения России № АЗ-1128/28, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021)
2. Целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность общего, среднего профессионального, дополнительного образования, в том числе с применением лучших

практик обмена опытом, утверждённая приказом департамента образования и науки Брянской области от 01.12.2022 года №1538.

3. Приказ департамента образования и науки Брянской области от 27.01.2023 г. №7-п «Об утверждении перечня общеобразовательных организаций Брянской области, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (образовательная организация-образовательная организация) в 2023 году»

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

В целях получения объективных и достоверных ответов анкетирование проводилось на добровольной основе. В диагностической анкете было два раздела. Вопросы первого были направлены на получения общей информации, в контексте которой далее проводился анализ ответов педагогов. Вопросы второго раздела выявляли особенности процесса реализации модели наставничества "образовательная организация-образовательная организация" в форме менторства с января по март 2023 года в общеобразовательных организациях Брянской области.

Раздел 1. Вопросы №1-4 выявляли общую информацию об участниках самодиагностики (ФИО, место работы, квалификационная категория по должности " директор" и стаж работы в должности директора)

Раздел 2. был направлен на диагностику реализации в образовательных организациях в январе-марте 2023 году модели наставничества "образовательная организация-образовательная организация" в форме менторства:

Вопрос №5 выявлял образовательная организация является наставником или наставляемым.

Вопрос №6 выявлял наличие/отсутствие куратора, а также должность куратора наставнической программы и его ФИО.

Вопрос №7 - срок работы по организации наставнической деятельности в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация".

Вопрос №8 предоставлял возможность участникам анкетирования оценить собственный первоначальный опыт организации наставнической деятельности в данной форме."

Вопрос №9 выявлял поддерживает ли педагогический коллектив образовательного учреждения идею наставничества в форме менторства.

Вопросы №10 и 11 выявляли наиболее сложные или невыполнимые задачи в ходе организации наставнической деятельности в данной форме наставничества.

Вопрос №12 выявлял, какие наставнические пары/группы в формате менторского взаимодействия на данный момент работают

Вопрос №13 обозначил проблемы в управлении и учебно-воспитательном процессе со стороны наставляемой образовательной организации, которые являются основой для её взаимодействия с образовательной организацией-наставником.

Вопрос №14 выявлял наиболее востребованные формы взаимодействия организации-наставника и организации-наставляемого (личные встречи, дистанционные и т.п.)

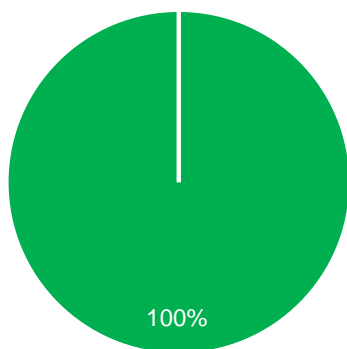
Вопрос №15 диагностировал на сколько % выполнена Дорожная карта (план) взаимодействия между организацией-наставником и организацией-наставляемым по состоянию на март 2023 года по мнению участников анкетирования.

Вопрос №16 выявлял какую практическую помощь или эффект от участия в программе менторства получила наставляемая образовательная организация от организации наставника с января по март 2023 года

Статистические результаты мониторинга

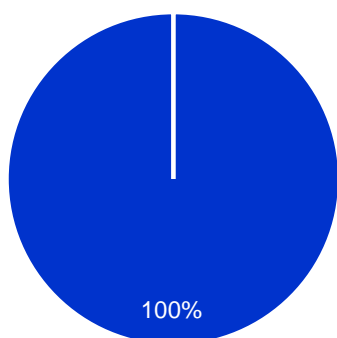
Раздел 1. Общая информация об участниках самодиагностики.

1. Доля муниципалитетов, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства в 2023 году и которые приняли участие в мониторинге:



- Муниципалитеты, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства, принявшие участие в мониторинге
- Муниципалитеты, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства, не принявшие участие в мониторинге

2. Доли ОО-наставников и ОО-наставляемых, которые приняли участие в мониторинге:



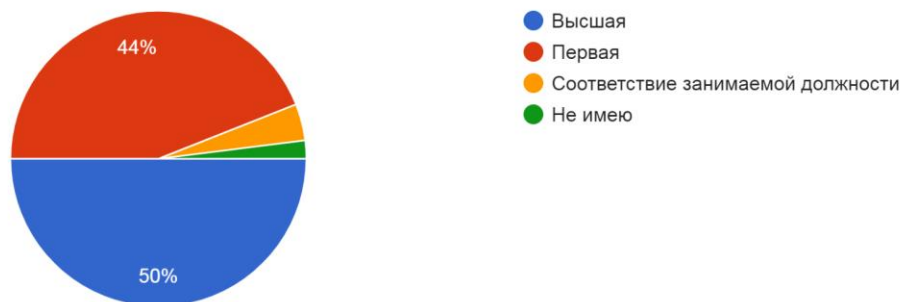
- ОО-наставники, принявшие участие в мониторинге
- ОО-наставники, не принявшие участие в мониторинге

ОО-наставляемые принявшие участие в мониторинге:



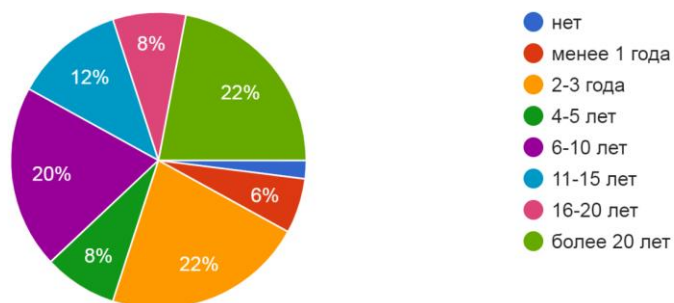
3. Квалификационная категория по должности " директор"

50 ответов



4. Стаж работы в должности директора

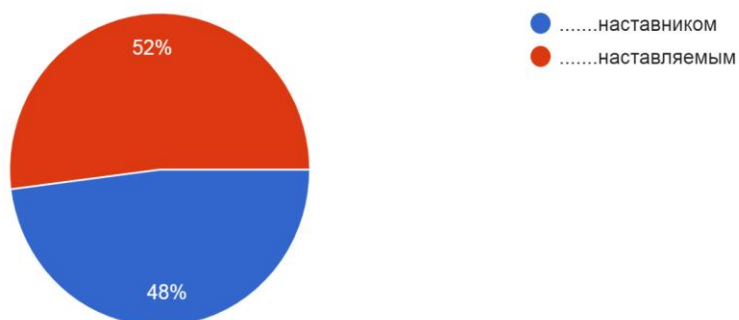
50 ответов



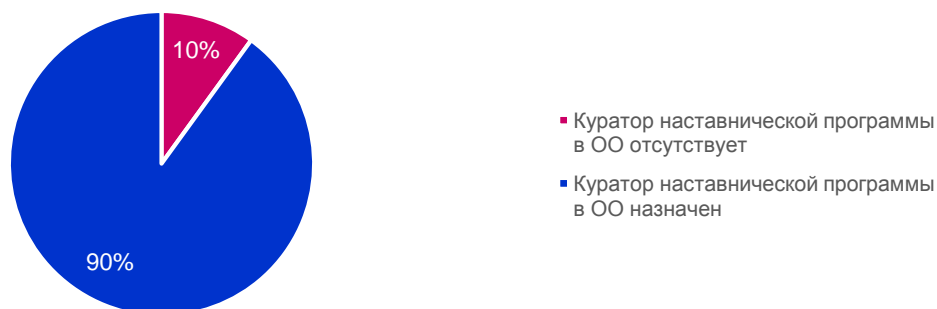
Раздел 2. Диагностика реализации в образовательных организациях в январе-марте 2023 году модели наставничества "образовательная организация-образовательная организация" в форме менторства:

5. Ваша образовательная организация является наставником или наставляемым?

50 ответов

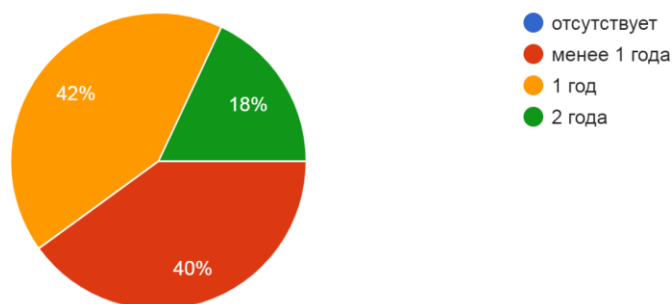


6. Наличие/отсутствие куратора наставнической программы в ОО

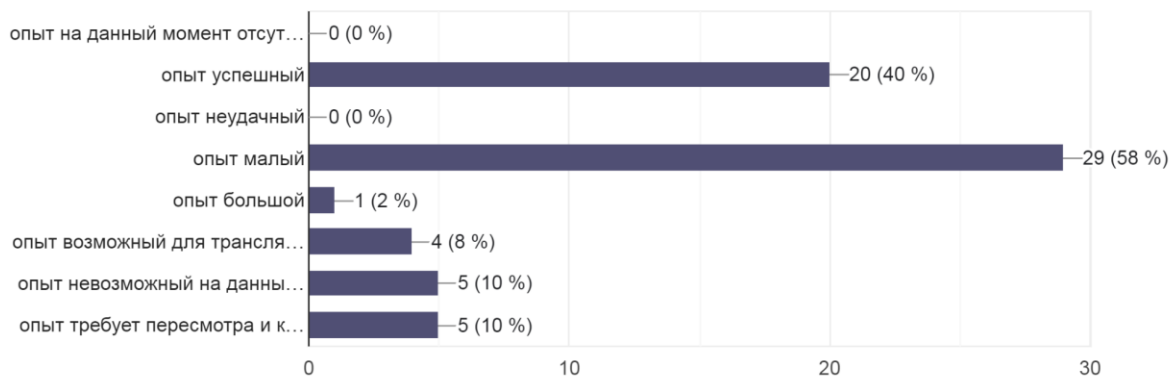


7. Срок работы по организации наставнической деятельности в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация" ?

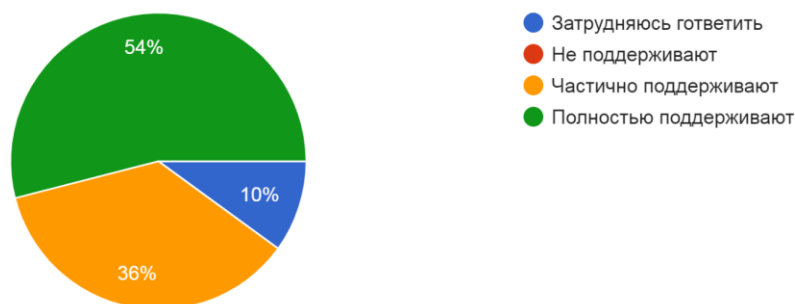
50 ответов



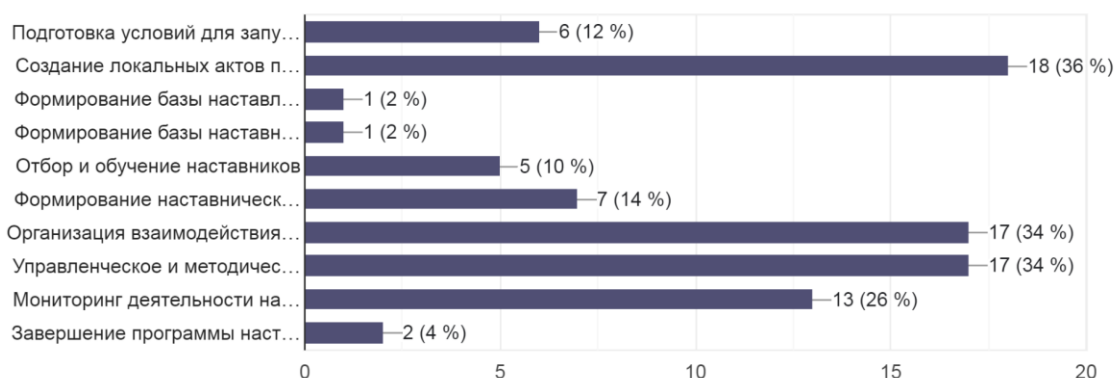
8. Как Вы можете оценить собственный первоначальный опыт организации наставнической деятельности в форме менторс...(можно выбрать не более 2-х позиций ответа)
50 ответов



9. Как Вы считаете, поддерживает ли педагогический коллектив Вашего образовательного учреждения идею наставничества в форме менторства ?
50 ответов



10. Какие задачи в ходе организации наставнической деятельности в форме менторства по модели "образовательная организация-образо...ете как наиболее сложные или невыполнимые?
50 ответов



11. Комментарии участников к ответу на предыдущий вопрос:

итььб

Нет

сложно запустить программу наставничества, так как необходимо определить условия, поставить правильные задачи, выявить запросы.

Удаленность образовательных организаций затрудняет взаимодействие

Недостаток времени, ввиду чрезвычайной загруженности

Есть необходимость разработки локальных актов.

Затрудняюсь ответить

нет опыта работы

малый опыт работы в в сфере управления и методического сопровождения

Территориальная удаленность образовательных учреждений

Нужно подробнее изучить программу менторство

Мы только начинаем работу по наставничеству

Для наставников в данный момент отсутствует курсовая подготовка, недостаточно разработано методическое сопровождение.

Формальный подход

Школы работают в формате менторства менее одного года. В данном направлении отсутствует федеральный или региональный опыт, котрый можно было бы изучить. Поэтому школы создают систему менторского взаимодействия с нуля.

В данной программе мы работаем первый год, поэтому данный этап еще в разработке.

1. Поскольку это направление работы новое, то создание локальных актов в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация" вызывает некоторые затруднения.

2. Обучение наставников на базе БИПКРО проходило по модели "учитель-учитель".

сложности в формировании наставнических пар или групп это выбора лидера или группы, который имеет успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата и готов поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

Локальные акты по наставничеству менторства, оформление с юридической точки зрения малый опыт работы по этой проблеме

Школы расположены на большом расстоянии друг от друга, дистанционно нет возможности

нет

Удаленность одной организации от другой

нужно конкретное методическое сопровождение

Незаинтересованность наставников.

Данное направление работы требует детального рассмотрения, изучения, взаимодействия с другой организацией, приобретение положительного опыта

Недостаточное правовое и методическое обеспечение наставничества в форме менторства

Недостаточное методическое сопровождение разработки локальных актов

Удалённость школы от райцентра не позволяет участвовать во всех запланированных мероприятиях по наставничеству

Большая загруженность директора сельской малокомплектной школы и учителей-предметников не позволяет регулярно взаимодействовать с наставником, с опытными учителями

локальные акты

Спасибо

огромная загруженность выполнения административных задач

Пока мало наработок и опыта методического сопровождения в этом вопросе

Отсутствие свободного времени, удаленность

Особая сложность заключается в формировании наставнических пар, т.к. очень сложно "притереться" наставнику и наставляемому друг к другу

Ранее наставничество развивалось преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность трансформации наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Поэтому необходимо разработать систему методического сопровождения и мониторинга наставнических пар и групп.

Сложности в организации наставнической деятельности в форме менторства возникают из-за большой удаленности образовательных организаций

Это направление работы будет работать если правильно организовать организационно-методическую работу

Расстояние между школами составляет 25 километров.

Возникают затруднения при создании локальных актов и другой документации

Создание локальных актов по наставничеству вызвало затруднение, т.к. с таким видом работ раньше не сталкивались.

Это нововведение, требует пересмотра локальных актов и подготовки условий

Удаленность от ресурсного ОО

Территориальная **удаленность затрудняет** организацию взаимодействия

Малый опыт в работе с наставническими парами, группами

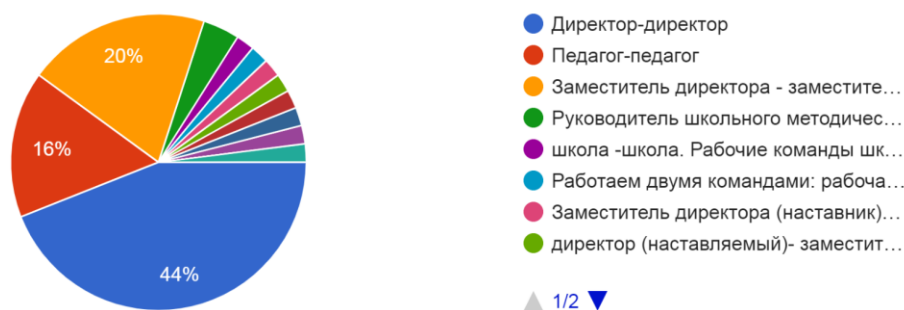
Организация(наставник) **должна обладать реальным опытом** инновационной педагогической деятельности

НЕ имею необходимых методических материалов

Недостаточно управленческого и методического **опыта по модели** наставничества в форме менторства

12. Какие наставнические пары / группы в формате менторского взаимодействия на данный момент работают?

50 ответов



13. Проблемы в управлении и учебно-воспитательном процессе со стороны наставляемой образовательной организации, которые являются основой для её взаимодействия с образовательной организацией- наставником:

проблем нет

Нет

ит

Нехватка времени. Часто проводится в ущерб своей работе.

Низкие образовательные результаты

затрудняюсь ответить

Необъективность результатов ГИА

Нет проблем.

Удаленность образовательных организаций друг от друга

Разработка локальных нормативных актов

У нас уже год обучение проводится в форме дистанционного обучения, это создаёт много проблем

В сельской школе **дефицит кадров**, что негативно сказывается на организации взаимодействия

Информатизация образовательного пространства и дистанционного взаимодействия

Развитие ВСОКО

Проблема совершенствования и развития ВСОКО.

Организация деятельности советника по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

основная проблема в управлении и учебно-воспитательном процессе со стороны наставляемой образовательной организации является территориальная удаленность, что не позволяет более часто собираться за круглым столом обсуждения, проведения совместных воспитательных мероприятий и т.д

Отсутствуют

организация учебно-воспитательного процесса для обучающихся с ОВЗ

Затрудняюсь ответить

нет

Удаленность

проблемы не проявляются

-

Преобладание очного совместного взаимодействия. Совместные мероприятия.

Отсутствие в штате административных и должностей (за исключением директора школы)

Недостаточно свободного времени для взаимодействия

Удаленность школы от райцентра, отсутствие завуча, соцпедагога и т.д.

Отсутствие опыта проведения управленческих и методических мероприятий

локальные акты

территориальная удаленность

Создание локальных актов образовательной организации, методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса, создание внутренней системы оценки качества образования

.

Проблемы отсутствуют

«Специфика содержания и особенностей ФГОС нового поколения»

Проблемы в составлении индивидуального учебного плана, адаптации АООП для обучения конкретного ребёнка с ОВЗ, разработка программ коррекционных курсов.

Оказание профессиональной помощи и поддержки

Создание локальных актов

Удаленность школ.

Работа с родителями и недостаточное материально-техническое оснащение

Удалённость школ

Большая загруженность учителей

Организация мониторинга реализации программ

Организация управления ОО

Отдалённость, большая загруженность педагогов (в связи с нехваткой педкадров).

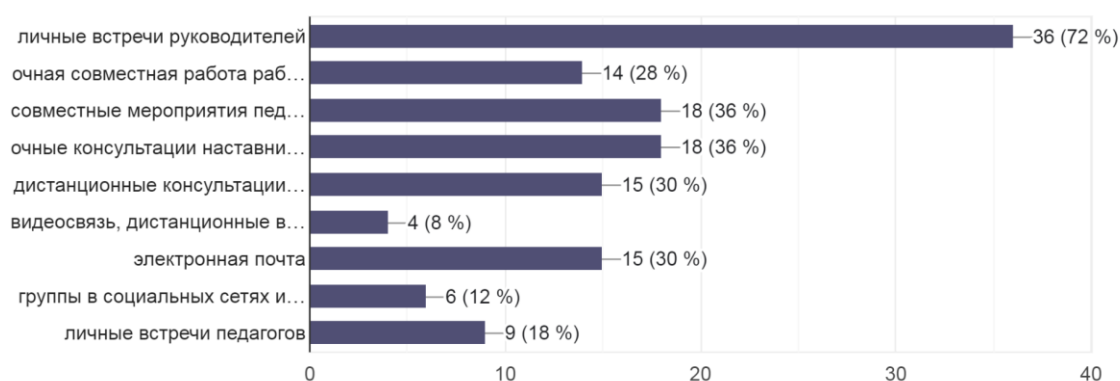
Отсутствие заместителя директора

Отсутствие заместителя директора

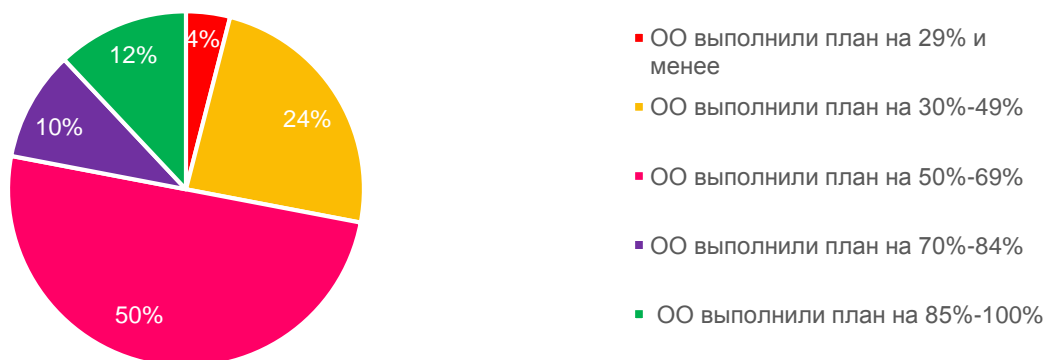
Повышение образовательных результатов обучающихся

14. Каким образом чаще всего взаимодействует организация-наставник и организация-наставляемый?

50 ответов



15. Процент (%) выполнения Дорожной карты (плана) взаимодействия между организацией-наставником и организацией-наставляемым по состоянию на март 2023 года



16. Практическая помощь или эффект от участия в программе менторства, которую получила наставляемая образовательная организация от организации-наставника с января по март 2023 года:

ит

Затрудняюсь ответить

выход из перечня школ с низкими образовательными результатами

повышение качества образования в учреждении

Проведен мониторинг качества знаний учащихся, а также кадрового состава.

Колоссальную поддержку и опыт.

Повышение качества образования обучающихся. Повышение педагогического мастерства учителей.

теоретические и практические знания

Благодаря совместной работе наставника и наставляемого повысилось качество знаний за 3 четверть

Повышение качества, проводимых мероприятий школе, методическая помощь

Опыт

Помощь в составлении различной документации

Помощь в разработке АООП, индивидуальных учебных планов для детей с ОВЗ

Организация работы по информатизации образовательного пространства и дистанционной поддержки

Проведен самоаудит ВСОКО, разработана карта запросов для менторской помощи и поддержки, реализуется дорожная карта наставнической деятельности

Провели самоаудит по проблеме. Разработана дорожная карта взаимодействия. Проведена актуализация локальных актов

1. Оказание методической помощи и консультаций по реализации федеральных концепций мероприятий штаба воспитательной работы

2. Популяризация профессии советника, его деятельности, повышение вовлеченности участников образовательных учреждений в проект "Навигаторы детства", повышение профессиональной компетенции классных руководителей образовательных организаций.

улучшилось качество проведения воспитательных мероприятий патриотической направленности, духовно-нравственной направленности

Положительный эффект

решила некоторые имеющиеся проблемы

Организация **ВСОКО**

да

улучшение по проблеме наставничества

обмен опытом по методическим и управленческим вопросам

Получение **своевременной помощи** и консультаций, стимулирующих к активной деятельности.

РАБОТА С НОРМАТИВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ, **ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ**
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Подготовка к реализации **ФООП НОО и ОО** с 1 сентября 2023г.

Проведение и подготовка **педсовета** по изучению Федеральных программ начального и основного образования

Проведение педсоветов и других методических мероприятий для педагогов школы, сетевая модель взаимодействия учителей и педагогов в Центре "Точка роста "КСОШ №3"

Умения определять приоритетные направления деятельности по организации учебно-воспитательного процесса и методической работы

работа по введению обновленных **ФГОС НОО и ОО**

Хороший опыт

консультация в управленческой деятельности

Помощь в разработке локальных актов школы, проведение совместных методических семинаров и открытых уроков, использование электронных шаблонов в мониторинговой деятельности качества образования.

.

Опыт в **ведении документации**, в организации проведения педсовета

Методическая поддержка в реализации дорожной карты по теме "Введение обновленных ФГОС"

Помощь в разработке АООП, составлении индивидуальных учебных планов, разработке коррекционных курсов.

Консультации по вопросам внедрения ФОП

По моему мнению это полезное направление работы и его надо развивать и поддерживать.

Очень хорошо когда руководители и педагоги образовательных организаций **делятся своим опытом**.

Разработка положений, инструкций по охране труда. Взаимодействие в области учебной части и воспитательной работы.

Консультации по обмену опытом, организации работы с родителями

Мастер-класс, открытый урок, личные встречи педагогов.

обмен опытом по организации и работе Точек Роста

Получение поддержки от наставника в вопросах образовательной деятельности наставляемого педагога.

я получил практическую помощь по организации управления ОО, в том числе ведение школьной документации

Помощь в методическом и управленческом сопровождении в учебно-воспитательном процессе
Овладение технологиями критического мышления в урочное и внеурочной деятельности, участие в совместных проектах.

Участие в благотворительной акции "День доброты" .Семинар "Проектная и исследовательская деятельность младших школьников"

проведение инструктивных совещаний по вопросам: нормативно-правовая база ОО целевой модели наставничества в форме менторства, реализация мониторинга по выявлению образовательных дефицитов обучающихся наставляемой школы, проведение психолого-педагогического семинара (1 часть теоретическая (доклады), 2 часть практическая (открытые уроки и мастер-классы)

№ п/п	Вопросы анкеты	Варианты ответов	% ответов, сформулированных или выбранных ответственными за реализацию
	Раздел 1 №3-7		
	Раздел 2 №1-7		
	Раздел 1	Общая информация об участниках самодиагностики	
1	Муниципалитеты, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства в 2023 году	Приняли участие в мониторинге	100
		Не приняли участие в мониторинге	0
2	ОО, принявшие участие в мониторинге	ОО-наставники	100
		ОО-наставляемые	90
3		Высшая	50
		Первая	44

	Квалификационная категория по должности "директор"	Соответствие занимаемой должности	4
		Не имею	2
4	Стаж работы в должности директора	Нет	2
		Менее года	6
		2-3 года	22
		4-5 лет	8
		6-10 лет	20
		11-15 лет	12
		16-20 лет	8
		Более 20 лет	22
	Раздел 2.	Диагностика реализации в образовательных организациях в январе-марте 2023 году модели наставничества "образовательная организация-образовательная организация" в форме менторства	
5	Ваша образовательная организация является наставником или наставляемым?	наставником	48
		наставляемым	52
6	Наличие куратора наставнической программы в форме "образовательная организация-образовательная организация"	В ОО куратор назначен	90
		В ОО нет назначенного куратора	10
7	Срок работы по организации наставнической деятельности в форме менторства по модели "образовательная организация-	отсутствует	0
		Менее 1 года	40
		1 год	42
		2 года	18

	образовательная организация"?		
8	Как Вы можете оценить собственный первоначальный опыт организации наставнической деятельности в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация"?(можно выбрать не более 2-х позиций ответа)	опыт на данный момент отсутствует	0
		опыт успешный	40
		опыт неудачный	0
		опыт малый	58
		опыт большой	2
		опыт возможный для трансляции коллегам	8
		опыт невозможный на данный момент для трансляции коллегам	10
9	Как Вы считаете, поддерживает ли педагогический коллектив Вашего образовательного учреждения идею наставничества в форме менторства?	Затрудняюсь ответить	10
		Не поддерживают	0
		Частично поддерживают	36
		Полностью поддерживают	54
10	Какие задачи в ходе организации наставнической деятельности в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация" на данный момент Вы оцениваете, как наиболее сложные или невыполнимые?	Подготовка условий для запуска программы наставничества в форме менторства	12
		Создание локальных актов по наставничеству в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация"	36
		Формирование базы наставляемых	2
		Формирование базы наставников	2
		Отбор и обучение наставников	10
		Формирование наставнических пар или групп	14
		Организация взаимодействия наставников и наставляемых	34

		Управленческое и методическое сопровождение наставнических пар или групп	34
		Мониторинг деятельности наставнических пар или групп	26
		Завершение программы наставничества	4
11	Прокомментируйте, пожалуйста, Ваш ответ на предыдущий вопрос.	<p>итььб</p> <p>Нет</p> <p>сложно запустить программу наставничества, так как необходимо определить условия, поставить правильные задачи, выявить запросы.</p> <p>Удаленность образовательных организаций затрудняет взаимодействие</p> <p>Недостаток времени, ввиду чрезвычайной загруженности</p> <p>Есть необходимость разработки локальных актов.</p> <p>Затрудняюсь ответить</p> <p>нет опыта работы</p> <p>малый опыт работы в в сфере управления и методического сопровождения</p> <p>Территориальная удаленность образовательных учреждений</p> <p>Нужно подробнее изучить программу менторство</p> <p>Мы только начинаем работу по наставничеству</p> <p>Для наставников в данный момент отсутствует курсовая подготовка, недостаточно разработано методическое сопровождение.</p> <p>Формальный подход</p>	

		<p>Школы работают в формате менторства менее одного года. В данном направлении отсутствует федеральный или региональный опыт, который можно было бы изучить. Поэтому школы создают систему менторского взаимодействия с нуля.</p> <p>В данной программе мы работаем первый год, поэтому данный этап еще в разработке.</p> <p>1. Поскольку это направление работы новое, то создание локальных актов в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация" вызывает некоторые затруднения.</p> <p>2. Обучение наставников на базе БИПКРО проходило по модели "учитель-учитель". сложности в формировании наставнических пар или групп это выбора лидера или группы, который имеет успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата и готов поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого</p> <p>Локальные акты по наставничеству менторства, оформление с юридической точки зрения</p> <p>малый опыт работы по этой проблеме</p> <p>Школы расположены на большом расстоянии друг от друга, дистанционно нет возможности нет</p> <p>Удаленность одной организации от другой</p>	
--	--	--	--

		<p>нужно конкретное методическое сопровождение</p> <p>Незаинтересованность наставников.</p> <p>Данное направление работы требует детального рассмотрения, изучения, взаимодействия с другой организацией, приобретение положительного опыта</p> <p>Недостаточное правовое и методическое обеспечение наставничества в форме менторства</p> <p>Недостаточное методическое сопровождение разработки локальных актов</p> <p>Удалённость школы от райцентра не позволяет участвовать во всех запланированных мероприятиях по наставничеству</p> <p>Большая загруженность директора сельской малокомплектной школы и учителей-предметников не позволяет регулярно взаимодействовать с наставником, с опытными учителями</p> <p>локальные акты</p> <p>Спасибо</p> <p>огромная загруженность выполнения административных задач</p> <p>Пока мало наработок и опыта методического сопровождения в этом вопросе</p> <p>,</p> <p>Отсутствие свободного времени, удаленность</p> <p>Особая сложность заключается в формировании наставнических пар, т.к. очень сложно "притереться" наставнику и наставляемому друг к другу</p>	
--	--	---	--

		<p>Ранее наставничество развивалось преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность трансформации наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Поэтому необходимо разработать систему методического сопровождения и мониторинга наставнических пар и групп.</p> <p>Сложности в организации наставнической деятельности в форме менторства возникают из-за большой удаленности образовательных организаций</p> <p>Это направление работы будет работать если правильно организовать организационно-методическую работу</p> <p>Расстояние между школами составляет 25 километров.</p> <p>Возникают затруднения при создании локальных актов и другой документации</p> <p>Создание локальных актов по наставничеству вызвало затруднение, т.к. с таким видом работ раньше не сталкивались.</p> <p>Это нововведение, требует пересмотра локальных актов и подготовки условий</p> <p>Удаленность от ресурсного ОО</p> <p>Территориальная удаленность затрудняет организацию взаимодействия</p> <p>Малый опыт в работе с наставническими парами, группами</p> <p>Организация(наставник) должна обладать реальным опытом инновационной педагогической деятельности</p>	
--	--	--	--

		НЕ имею необходимых методических материалов Недостаточно управленческого и методического опыта по модели наставничества в форме менторства.	
12	Какие наставнические пары / группы в формате менторского взаимодействия на данный момент работают?	Директор-директор	44
		Педагог-педагог	16
		Заместитель директора - заместитель директора	20
		Руководитель школьного методического объединения (творческой группы) - Руководитель школьного методического объединения (творческой группы)	4
		Рабочие команды менти и ментора	6
		Заместитель директора - директор	8
		Администрация школы – администрация школы	2
13	Какие проблемы в управлении и учебно-воспитательном процессе со стороны наставляемой образовательной организации являются основой для её взаимодействия с образовательной организацией- наставником?	<p>проблем нет</p> <p>Нет</p> <p>ит</p> <p>Нехватка времени. Часто проводится в ущерб своей работе.</p> <p>Низкие образовательные результаты</p> <p>затрудняюсь ответить</p> <p>Необъективность результатов ГИА</p> <p>Нет проблем.</p> <p>Удаленность образовательных организаций друг от друга</p> <p>Разработка локальных нормативных актов</p> <p>У нас уже год обучение проводится в форме дистанционного обучения, это создаёт много проблем</p>	

		<p>В сельской школе дефицит кадров, что негативно сказывается на организации взаимодействия</p> <p>Информатизация образовательного пространства и дистанционного взаимодействия</p> <p>Развитие ВСОКО</p> <p>Проблема совершенствования и развития ВСОКО.</p> <p>Организация деятельности советника по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</p> <p>основная проблема в управлении и учебно-воспитательном процессе со стороны наставляемой образовательной организации является территориальная удаленность, что не позволяет более часто собираться за круглым столом обсуждения, проведения совместных воспитательных мероприятий и т.д</p> <p>Отсутствуют</p> <p>организация учебно-воспитательного процесса для обучающихся с ОВЗ</p> <p>Затрудняюсь ответить</p> <p>нет</p> <p>Удаленность</p> <p>проблемы не проявляются</p> <p>-</p> <p>Преобладание очного совместного взаимодействия. Совместные мероприятия.</p> <p>Отсутствие в штате административных и должностей (за исключением директора школы)</p>	
--	--	---	--

		<p>Недостаточно свободного времени для взаимодействия</p> <p>Удалённость школы от райцентра, отсутствие завуча, соцпедагога и т.д.</p> <p>Отсутствие опыта проведения управленческих и методических мероприятий</p> <p>локальные акты</p> <p>территориальная удаленность</p> <p>Создание локальных актов образовательной организации, методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса, создание внутренней системы оценки качества образования</p> <p>.</p> <p>Проблемы отсутствуют</p> <p>«Специфика содержания и особенностей ФГОС нового поколения»</p> <p>Проблемы в составлении индивидуального учебного плана, адаптации АООП для обучения конкретного ребёнка с ОВЗ, разработка программ коррекционных курсов.</p> <p>Оказание профессиональной помощи и поддержки</p> <p>Создание локальных актов</p> <p>Удаленность школ.</p> <p>Работа с родителями и недостаточное материально-техническое оснащение</p> <p>Удалённость школ</p> <p>Большая загруженность учителей</p> <p>Организация мониторинга реализации программ</p> <p>Организация управления ОО</p>	
--	--	--	--

		Отдалённость, большая загруженность педагогов (в связи с нехваткой педкадров). Отсутствие заместителя директора Отсутствие заместителя директора Повышение образовательных результатов обучающихся	
14	Каким образом чаще всего взаимодействует организация-наставник и организация-наставляемый?	личные встречи руководителей	72
		очная совместная работа рабочих или творческих групп из коллективов	28
		совместные мероприятия педагогических коллективов	36
		очные консультации наставника	36
		дистанционные консультации наставника	30
		видеосвязь, дистанционные вебинары, совещания и т.п.	8
		электронная почта	30
		группы в социальных сетях или мессенджерах	12
		личные встречи педагогов	18
15	На Ваш взгляд, на сколько % выполнена Дорожная карта (план) взаимодействия между организацией-наставником и организацией-наставляемым по состоянию на март 2023 года?	ОО выполнили план на 29% и менее	4
		ОО выполнили план на 30%-49%	24
		ОО выполнили план на 50%-69%	50
		ОО выполнили план на 70%-84%	10
		ОО выполнили план на 85%-100%	12
16	По Вашему мнению, какую практическую помощь или эффект от участия в программе менторства получила наставляемая образовательная организация от организации	Затрудняюсь ответить выход из перечня школ с низкими образовательными результатами повышение качества образования в учреждении Проведен мониторинг качества знаний учащихся , а также кадрового состава.	

	<p>наставника с января по март 2023 года?</p>	<p>Колоссальную поддержку и опыт.</p> <p>Повышение качества образования обучающихся. Повышение педагогического мастерства учителей.</p> <p>теоретические и практические знания</p> <p>Благодаря совместной работе наставника и наставляемого повысилось качество знаний за 3 четверть</p> <p>Повышение качества, проводимых мероприятий школе, методическая помощь</p> <p>Опыт</p> <p>Помощь в составлении различной документации</p> <p>Помощь в разработке АООП, индивидуальных учебных планов для детей с ОВЗ</p> <p>Организация работы по информатизации образовательного пространства и дистанционной поддержки</p> <p>Проведен самоаудит ВСОКО, разработана карта запросов для менторской помощи и поддержки, реализуется дорожная карта наставнической деятельности</p> <p>Провели самоаудит по проблеме. Разработана дорожная карта взаимодействия. Проведена актуализация локальных актов</p> <p>1. Оказание методической помощи и консультаций по реализации федеральных концепций мероприятий штаба воспитательной работы</p> <p>2. Популяризация профессии советника, его деятельности, повышение вовлеченности участников образовательных учреждений в</p>	
--	---	---	--

		<p>проект "Навигаторы детства", повышение профессиональной компетенции классных руководителей образовательных организаций. улучшилось качество проведения воспитательных мероприятий патриотической направленности, духовно-нравственной направленности</p> <p>Положительный эффект</p> <p>решила некоторые имеющиеся проблемы</p> <p>Организация ВСОКО</p> <p>да</p> <p>улучшение по проблеме наставничества обмен опытом по методическим и управленческим вопросам</p> <p>Получение своевременной помощи и консультаций, стимулирующих к активной деятельности.</p> <p>РАБОТА С НОРМАТИВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ, ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <p>Подготовка к реализации ФООП НОО и ООО с 1 сентября 2023г.</p> <p>Проведение и подготовка педсовета по изучению Федеральных программ начального и основного образования</p> <p>Проведение педсоветов и других методических мероприятий для педагогов школы, сетевая модель взаимодействия учителей и педагогов в Центре "Точка роста "КСОШ №3"</p> <p>Умения определять приоритетные направления деятельности по организации</p>	
--	--	--	--

		<p>учебно-воспитательного процесса и методической работы</p> <p>работа по введению обновленных ФГОС НОО и ООО</p> <p>Хороший опыт</p> <p>консультация в управленческой деятельности</p> <p>Помощь в разработке локальных актов школы, проведение совместных методических семинаров и открытых уроков, использование электронных шаблонов в мониторинговой деятельности качества образования.</p> <p>.</p> <p>Опыт в ведении документации, в организации проведения педсовета</p> <p>Методическая поддержка в реализации дорожной карты по теме "Введение обновленных ФГОС"</p> <p>Помощь в разработке АООП, составлении индивидуальных учебных планов, разработке коррекционных курсов.</p> <p>Консультации по вопросам внедрения ФОП</p> <p>По моему мнению это полезное направление работы и его надо развивать и поддерживать. Очень хорошо когда руководители и педагоги образовательных организаций делятся своим опытом.</p> <p>Разработка положений, инструкций по охране труда. Взаимодействие в области учебной части и воспитательной работы.</p> <p>Консультации по обмену опытом, организации работы с родителями</p> <p>Мастер-класс, открытый урок, личные встречи педагогов.</p>	
--	--	---	--

		<p>обмен опытом по организации и работе Точек Роста</p> <p>Получение поддержки от наставника в вопросах образовательной деятельности наставляемого педагога.</p> <p>я получил практическую помощь по организации управления ОО, в том числе ведение школьной документации</p> <p>Помощь в методическом и управленческом сопровождении в учебно-воспитательном процессе</p> <p>Овладение технологиями критического мышления в урочное и внеурочной деятельности, участие в совместных проектах.</p> <p>Участие в благотворительной акции "День доброты". Семинар "Проектная и исследовательская деятельность младших школьников"</p> <p>проведение инструктивных совещаний по вопросам: нормативно-правовая база ОО целевой модели наставничества в форме менторства, реализация мониторинга по выявлению образовательных дефицитов обучающихся наставляемой школы, проведение психолого-педагогического семинара (1 часть теоретическая (доклады), 2 часть практическая (открытые уроки и мастер-классы)</p>	
--	--	--	--

Анализ статистических результатов диагностического исследования в формате анкетирования.

По итогам данного мониторинга в разделе 1 были установлены следующие факты:

Вопрос №1 установил количество участников анкетирования по муниципалитетам.

В перечне общеобразовательных организаций Брянской области, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства в 2023 году, находятся общеобразовательные организации из 21 муниципалитета. В самодиагностике приняли участие представители из 21(100%) муниципалитетов.

Доли ОО-наставников и ОО-наставляемых, которые приняли участие в мониторинге позволил выяснить вопрос №2.

В приказе департамента образования и науки Брянской области от 27.01.2023 г. №7-п указаны 22 общеобразовательные организации, которые являются наставниками и 29 общеобразовательных организаций, которые являются наставляемыми. Участие в мониторинге реализации менторства приняли 100% ОО-наставников. Из 29 наставляемых ОО самодиагностику прошли 26, что составляет 90% наставляемых. Отсутствуют данные от филиала МБОУ «Сещинская СОШ им. К.Я. Поварова» Алешинской ООШ, МБОУ «Навлинская ООШ», Вороновской СОШ Рогнединского района), филиала Ольховской ООШ МБОУ - Первомайская СОШ Клинцовского района. Итого из 51 ОО, вовлечённых в менторство приняли участие в самодиагностике по данному направлению наставнической деятельности 48 ОО.

Ответы на вопрос №3 продемонстрировали, что в ОО, которые вовлечены в менторство 50% директоров имеют высшую квалификационную категорию, 44% директоров – первую, соответствие занимаемой должности 4% и 2% не имеют квалификационной категории.

Ответы на вопрос №4 показали, что по стажу работы в должности директора максимальные доли –по 22% директоров- пришлись на стаж более 20 лет и 2-3

года, директора со стажем 6-10 лет составили 20%, со стажем 11-15 лет – 12% директоров.

В разделе 2 мы диагностировали реализацию в образовательных организациях в январе-марте 2023 году модели наставничества "образовательная организация-образовательная организация" в форме менторства.

Вопрос №5 показал, что из школ, принявших участие в мониторинге доля ОО-наставников составила 48%, доля ОО-наставляемых 52%.

Вопрос №6 выявил наличие куратора наставнической программы в форме "образовательная организация-образовательная организация" в 90% ОО.

Вопрос №7 установил срок работы по организации наставнической деятельности в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация" у 42% ОО составил 1 год, у 40% ОО менее 1 года и у 18% ОО – 2 года.

Вопрос №8 дал возможность ОО оценить собственный первоначальный опыт организации наставнической деятельности в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация" (можно было выбрать не более 2-х позиций ответа). В итоге мы установили следующее: все ОО в той или иной степени уже имеют некий опыт данной деятельности. Максимальная доля ответивших – 58% - оценили свой опыт как малый, 40% оценили опыт как успешный. **Оценки, которые бы квалифицировали полученный опыт как неудачный отсутствуют.** При этом по 10% респондентов выбрали ответы – «опыт невозможный на данный момент для трансляции коллегам» и «опыт требует пересмотра и коррекции наставнической деятельности». Итого, фактически 20% респондентов описали опыт как неудачный. Ответ «**опыт возможный для трансляции**» выбрали лишь **8%**. Анализ данных ответов позволяет сделать вывод о том, что первоначальный опыт наставнической деятельности в форме менторства в каждой ОО нуждается в детальном анализе и планировании дальнейшей работы с учетом выявленных зон роста.

Вопрос №9 показал, что педагогические коллективы образовательных учреждений полностью поддерживают идею наставничества в форме менторства в 54% ОО, частично поддерживают в 36% ОО, затруднились ответить 10 представителей.

При ответе на вопрос №10 были названы **задачи, которые в ходе организации наставнической деятельности в форме менторства в ОО оценивают, как наиболее сложные или невыполнимые:** в 36% ОО выбрали ответ «**Создание локальных актов** по наставничеству в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация"», по 34% ОО выбрали ответы «**Организация взаимодействия наставников и наставляемых**» и «**Управленческое и методическое сопровождение наставнических пар или групп**». Для 26% ОО представляет сложность **мониторинг деятельности** наставнических пар или групп. То есть основные значимые задачи организации деятельности данного наставничества оцениваются в ОО как сложные и невыполнимые. В комментариях к данным ответам как наиболее важные мы можем выделить следующие:

- Поскольку это направление работы новое, то создание локальных актов в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация" вызывает затруднения;
- Для наставников в данный момент отсутствует курсовая подготовка;
- Обучение наставников на базе БИПКРО проходило по модели "учитель-учитель";
- Необходимо разработать систему методического сопровождения и мониторинга наставнических пар и групп;
- Данное направление работы требует детального рассмотрения, изучения, взаимодействия с другой организацией, приобретение положительного опыта;
- Отсутствует федеральный или региональный опыт, который можно было бы изучить. Поэтому школы создают систему менторского взаимодействия с нуля.

- Сложности в формировании наставнических пар или групп - это выборы лидера или группы, которые имеют успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата и готовы поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

При ответе на **вопросы №11 и №13** «Какие **проблемы в управлении и учебно-воспитательном процессе** со стороны наставляемой образовательной организации являются **основой для её взаимодействия** с образовательной организацией-наставником?» до 50% участников мониторинга либо не поняли вопрос, либо были невнимательны и дали неуместные для этой ситуации комментарии («проблемы отсутствуют», «отдаленность школ друг от друга», «большая загруженность директоров и учителей», «недостаток педагогических кадров» и др.). Фактически были названы не обстоятельства, которые стали причиной наставнической деятельности, а обстоятельства, которые затрудняют данную деятельность. Выше эти комментарии выделены розовым цветом (с.8-12). Ответы на вопрос №12 позволили выяснить наиболее распространенные наставнические пары/группы в формате менторского взаимодействия: 44% назвали пару директор-директор, 20% - заместитель директора-заместитель директора, 16% - педагог-педагог.

Вопрос №13 выявил **проблемы в управлении и учебно-воспитательном процессе** со стороны наставляемой ОО, которые являются **основой для взаимодействия** с ОО-наставником: низкие образовательные результаты, развитие ВСОКО, организация учебно-воспитательного процесса для обучающихся с ОВЗ (составление индивидуального учебного плана, адаптация АООП для обучения конкретного ребёнка с ОВЗ, разработка программ коррекционных курсов).

Вопрос №14 выявил, что организация-наставник и организация-наставляемый чаще всего взаимодействуют как директор–директор – 72% ответов; по 36% организуют совместные мероприятия педагогических коллективов, очные

консультации наставника; во взаимодействии используют дистанционные консультации и электронную почту по 30% респондентов.

Вопрос №15 установил, что в 1/3 ОО Дорожная карта (план) взаимодействия между организацией-наставником и организацией-наставляемым по состоянию на март 2023 года выполнена менее, чем на 50%.

Несмотря на то, что в мониторинге доля наставляемых ОО была 52%, при ответе на **вопрос №16** (Какую практическую помощь или эффект от участия в программе менторства, получила наставляемая образовательная организация от организации-наставника с января по март 2023 года?) мы получили от 96% участников положительные ответы на данный вопрос. Данный факт требует дополнительного уточнения: этот положительный результат – результат успешного обмена опытом или результат невнимательного прочтения вопроса.

Выводы и рекомендации по итогам реализации в первом полугодии (январь-май) 2023 года модели наставничества "образовательная организация-образовательная организация" в общеобразовательных организациях, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства

По итогам мониторинга установлены следующие факты в отношении реализации данной модели наставничества в образовательных организациях Брянской области:

В мониторинге приняли участи 100% муниципалитетов, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства в 2023 году.

Из ОО, которые согласно приказу департамента образования и науки Брянской области от 27.01.2023 г. №7-п «Об утверждении перечня общеобразовательных организаций Брянской области, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (образовательная организация-образовательная организация) в 2023 году», являются наставниками и наставляемыми, в исследовании приняли

участие 100% ОО-наставников и 90% ОО-наставляемых. Данные показатели позволяют считать результаты данного исследования репрезентативными.

В ходе мониторинга было установлено, что такое важное условие реализации модели наставничества как назначение куратора/ответственного выполнено в 90% ОО, следовательно, необходимо рекомендовать 10% образовательных организаций назначить кураторов, так как это необходимый ресурс для реализации программы наставничества.

Наиболее распространенные наставнические пары/группы в формате менторского взаимодействия – это пары/группы, которые включают в себя администрации ОО. По формам работы предпочтение отдавали личным встречам и совместным мероприятиям. Удаленные формы работы использовались в 30% случаев.

Срок работы по организации наставнической деятельности в форме менторства среди образовательных организаций области для 82 % ОО до 1 года включительно и имеет разброс от «менее года» до 2 лет:

Менее года	1 год	2 года
40%	42%	18%

При оценке собственного первоначального опыта организации данного наставничества мы получили противоречивую информацию, которая требует дальнейшего уточнения, по какой причине из 40% ОО, которые оценивают опыт как успешный, только 8% ОО считают его возможным для трансляции.

Мониторинг установил основные задачи организации деятельности данного наставничества, которые оцениваются в ОО как сложные и невыполнимые:

- создание локальных актов по наставничеству в форме менторства по модели "образовательная организация-образовательная организация";
- организация взаимодействия наставников и наставляемых;
- управленческое и методическое сопровождение наставнических пар или групп;
- мониторинг деятельности наставнических пар или групп.

Сложность этих задач в ОО объяснили отсутствием обучения по данной модели наставничества, отсутствием фактического наработанного опыта, в том числе на федеральном уровне, который можно изучить и позаимствовать. Также необходимо самостоятельно разрабатывать систему методического сопровождения и мониторинга наставнических пар и групп.

Данная информация объясняет тот факт, что на март 2023 года 1/3 ОО выполнила план работы в этом направлении наставничества менее, чем на 50%.

Мы установили, что в текущем году основой для взаимодействия с ОО-наставником и практической помощью от участия в программе менторства были: образовательные результаты, развитие ВСОКО, помощь в оформлении документации, обмен опытом в методических и управленческих вопросах, помощь в методическом и управленческом сопровождении учебно-воспитательного процесса, организация учебно-воспитательного процесса для обучающихся с ОВЗ (составление индивидуального учебного плана, адаптация АООП для обучения конкретного ребёнка с ОВЗ, разработка программ коррекционных курсов).

Идея наставничества в форме менторства нашла положительный отклик в педагогических коллективах, её поддерживают 90% педагогических коллективов образовательных учреждений, что свидетельствует о ее полезности и востребованности. Это подтверждают и ответы на вопрос о практической помощи или эффекте от участия в программе менторства, которые получила наставляемая образовательная организация от организации-наставника с января по март 2023 года) - мы получили положительные ответы на данный вопрос от 96% участников.

В связи с выявленными и указанными выше фактами рекомендуем ЦНППМ организовать в 2023/24 учебном году для ОО обучение, которое восполнит названные выше дефициты, а также обеспечить для данных ОО возможность регулярного обмена опытом и возможность своевременно обсуждать возникшие сложности, например, в формате Круглых столов.

Для образовательных организаций рекомендуем более активно использовать для этой формы наставничества виртуальное (дистанционное) наставничество.

В связи со значительным количеством комментариев, не соответствующих содержанию вопросов (вопросы №11 и №13), рекомендуем работникам ЦНППМ перед мониторингом делать для его участников дополнительный инструктаж.

Морозова Елена Михайловна

Методист отдела мониторинга и аналитики ЦНППМ