

**Аналитическая справка**  
**по исследованию результатов диагностики**  
**профессиональных компетенций педагогов-наставников**  
**за октябрь 2023 года (группа 23-2024)**

**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** – 30 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 № 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.

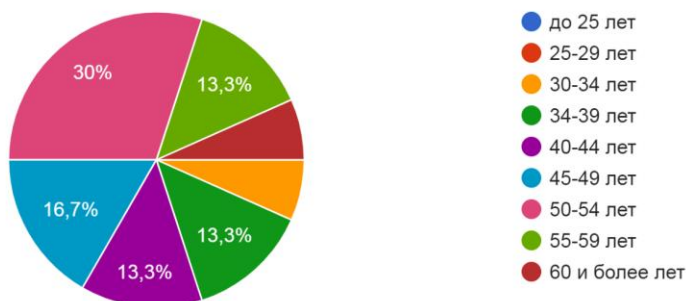
Задание №14 направлено на самооценку педагогами-наставниками своего умения давать мотивирующую обратную связь наставляемому.

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

### Статистические результаты анкетирования.

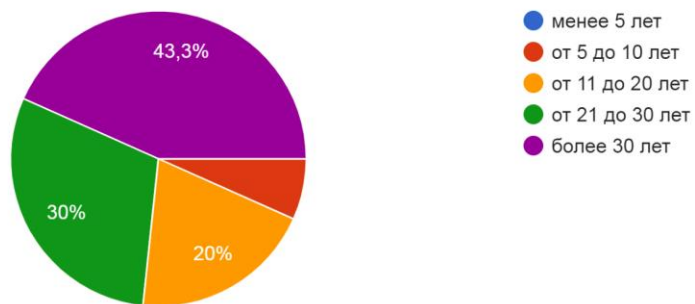
1. Выявление профессиональных характеристик ответственных в ОО за реализацию ЦМН (возраст, педагогический стаж, занимаемая должность, квалификационная категория, преподаваемый предмет.

2. Возраст  
30 ответов



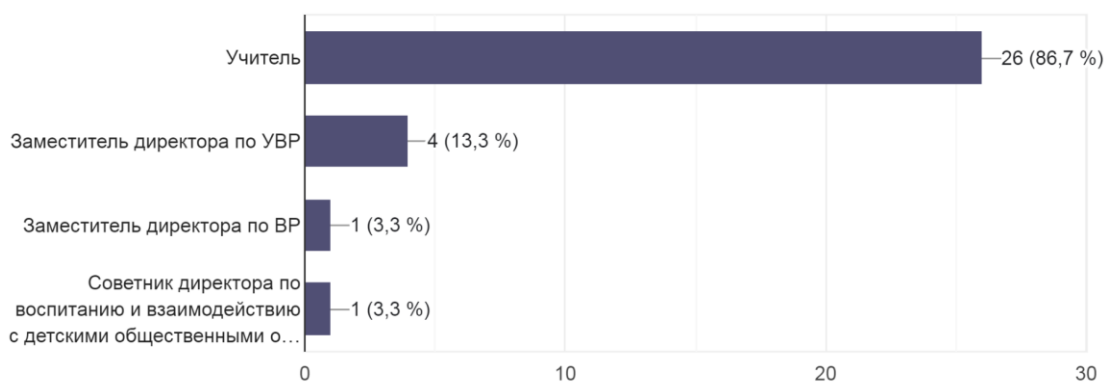
### 3. Педагогический стаж

30 ответов



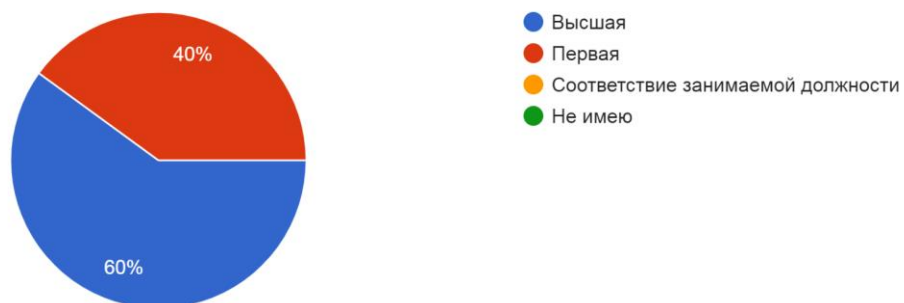
### 4. Должность

30 ответов



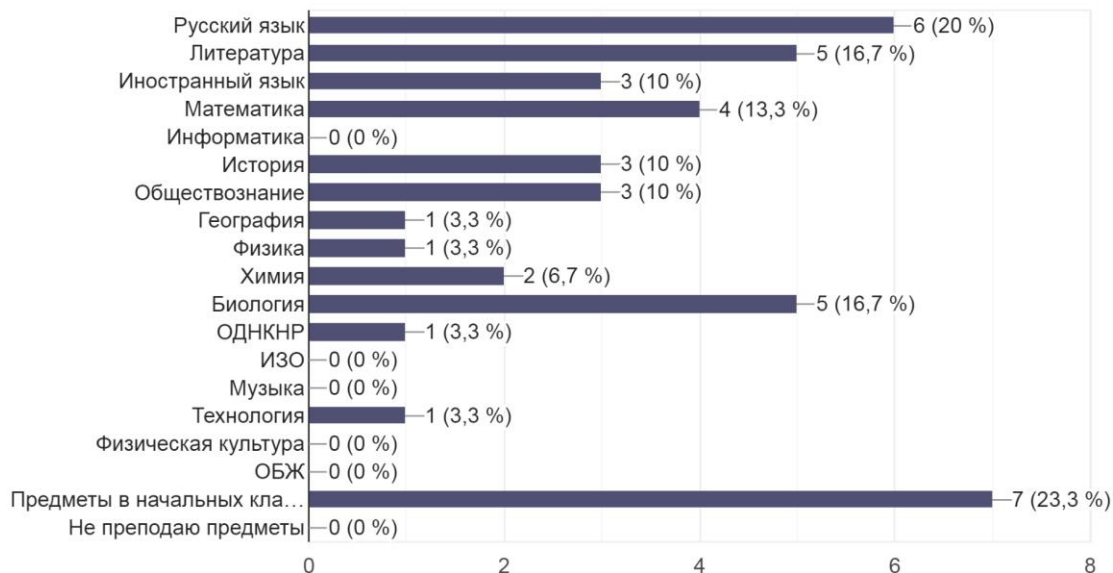
### 5. Квалификационная категория по должности

30 ответов



## 6. Преподаваемый предмет

30 ответов

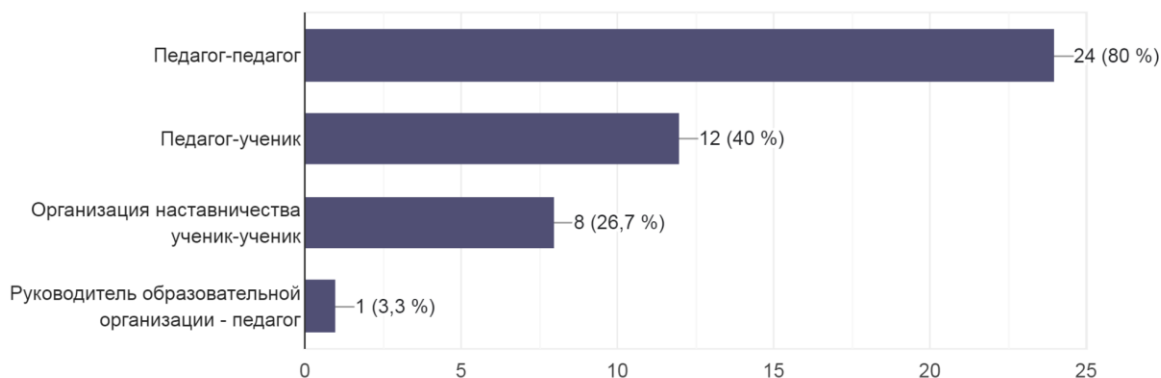


## 2 Раздел

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

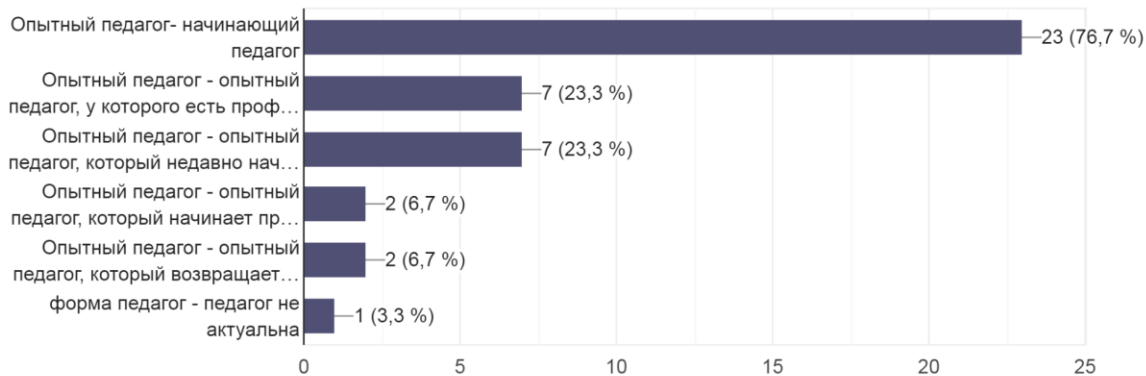
### 1. Какие формы наставничества актуальны для Вашей деятельности?

30 ответов



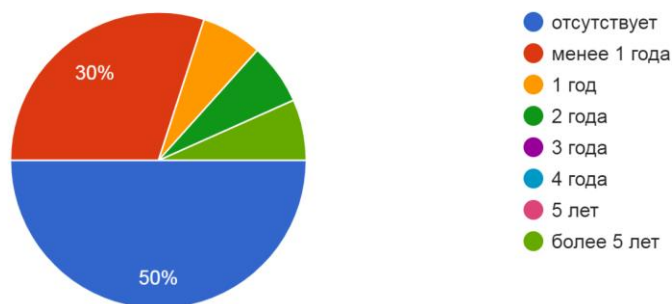
## 2. Если для Вас актуальна форма педагог-педагог, выберите направление

30 ответов



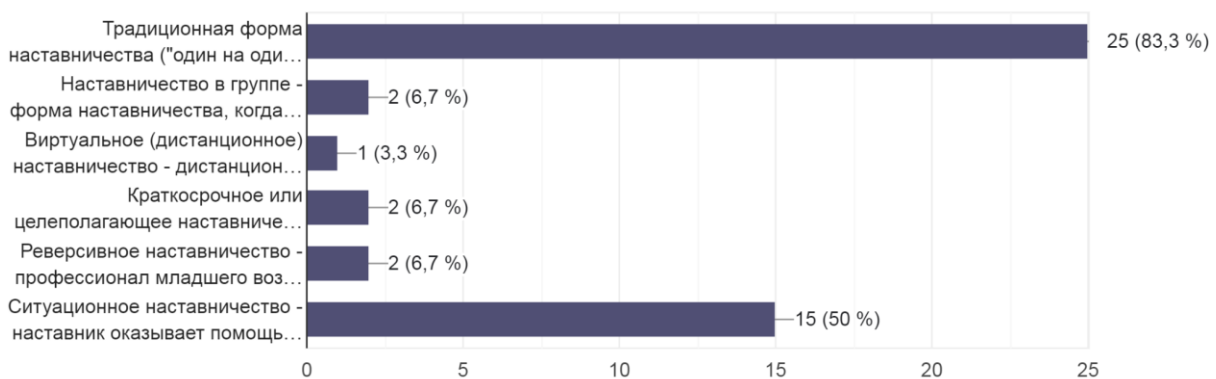
## 3. Ваш срок работы как педагога-наставника

30 ответов



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

30 ответов





Большая загруженность работой

отсутствие опыта

Надоело писать планы и отчёты

Никогда не занималась наставничеством.

Наставничество требует дополнительных затрат времени и сил

Никогда не был наставником

Нет времени, так как загруженность...

Мало опыта (как наставника) в этом вопросе.

теоретические вопросы по данной теме

не могу ответить на этот вопрос, появляется много нового, над чем приходится работать

я только в этом году приступаю к наставничеству

Отсутствие опыта

оцениваю свой опыт просто как недостаточный (3 недели)

затруднения возникают из-за нехватки времени

нет опыта наставничества

затруднений нет так как еще нет опыта работы

Создание персонализированной программы совместных мероприятий по устранению выявленных затруднений.

отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных

всё

Я еще только начинаю вникать в этот вопрос

Я только начинаю работать

Практики наставничества

Короткий период наставничества

Нет опыта в данной работе.

Нехватка свободного времени

--

У меня еще нет программы по наставничеству

недостаточная материально-техническая база

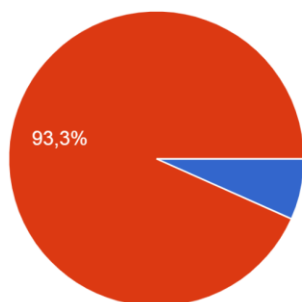
считаю успешным

Недостаточно опыта работы в данной сфере

Диагностика наличия опыта разработки персонализированных программ наставничества и его самооценка:

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

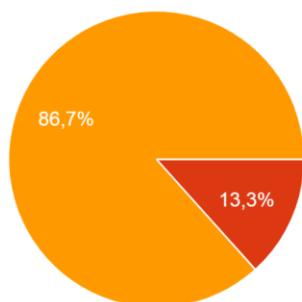
30 ответов



- Да, опыт есть
- Нет, персонализированные программы наставничества не разрабатывал(а)

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

30 ответов

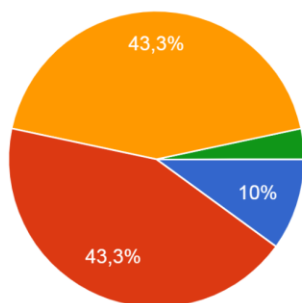


- Как успешный
- Как неоднозначный
- Мне нужно обучение разработке персонализированных программ

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

30 ответов



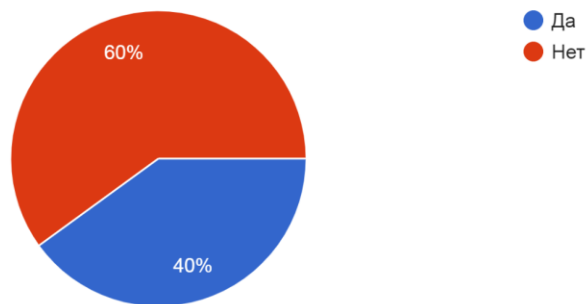
- На данный момент нормативно-правовая база изучена
- Изучена частично
- Планирую изучить
- Наставничество организую на основе имеющегося предшествующего опыта, без учёта Целевой модели

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



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

30 ответов



13. Если Вы используете стандартизированные методики формулирования цели, укажите какие именно 7 ответов

одним из преимуществ метода является глубокая проработка реальности, а не только будущих достижений .

не использую

Не использую

Specific (конкретность)

формулирование проблемы, создание карты совместной работы, и другое

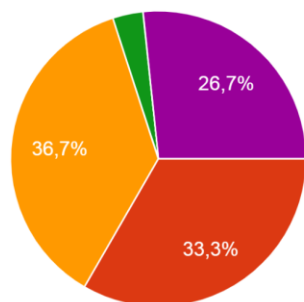
глубокая проработка реальности, а не только будущих достижений

SMART – цели

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

14. Оцените своё умение давать мотивирующую обратную связь наставляемому

30 ответов

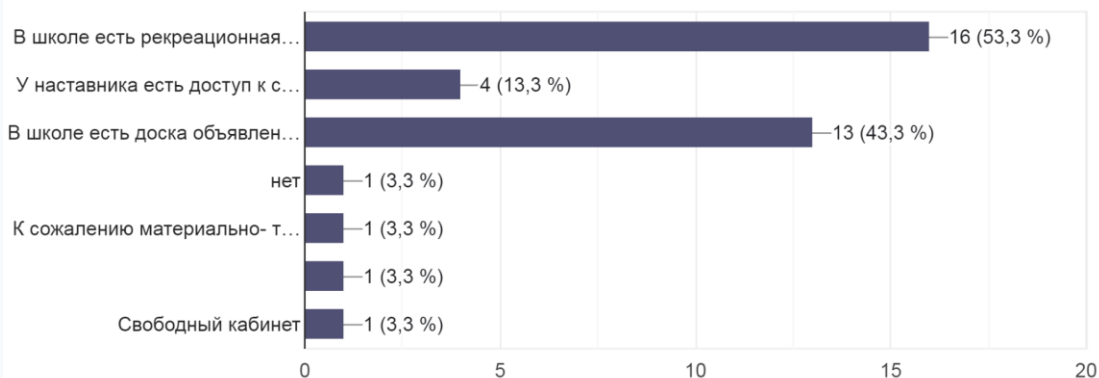


- Отлично
- Хорошо
- Удовлетворительно
- Я не умею применять на практике алгоритм мотивирующей обратной связи
- Я не использую алгоритмы при предоставлении обратной связи, даю обратную связь исходя из наработанного опыта

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

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

30 ответов



16. Прокомментируйте, пожалуйста ответ на предыдущий вопрос

9 ответов

Группы соц. сетей в контакте

Нет оборудования

Работа с наставляемым проходи в спокойной и комфортной обстановке.

школа недостаточно оснащена материально - технической базой-

В школе имеется методический кабинет,в котором размешена аудио и видео аппаратура.Для реализации модели наставничества имеется возможность использования оборудования Токи роста.

В школе есть комната отдыха,где можно провесни встречу с наставником

сайты , чаты

В школе созданы условия для реализации наставничества

№ п/п	Вопросы анкеты	Варианты ответов	% ответов, сформулированных или выбранных ответственными за реализацию
	<b>Раздел 1</b>		
2	Возраст	До 25 лет	0
		25-29 лет	0
		30-34 лет	6,7
		34-39 лет	13,3
		40-44 лет	13,3
		45-49 лет	16,7
		50-54 лет	30
		55-59 лет	13,3
		60 и более лет	6,7
3	Педагогический стаж	Менее 5 лет	0
		От 5 до 10 лет	6,7
		От 11 до 20 лет	20
		От 21 до 30 лет	30
		Более 30 лет	43,3
4	Квалификационная категория по должности	Высшая	60
		Первая	40
		Не имею	0
5	Должность	Учитель	86,7
		Заместитель директора по УВР	13,3
		Заместитель директора по ВР	3,3
		Советник директора по воспитанию	3,3
6	Преподаваемый предмет	Русский язык	20
		Литература	16,7

		Иностранный язык	10
		Математика	13,3
		Информатика	0
		История	10
		Обществознание	10
		География	3,3
		Физика	3,3
		Химия	6,7
		Биология	16,7
		ОДНКР	3,3
		ИЗО	0
		Технология	3,3
		Физическая культура	0
		Предметы начальных классов	23,3
		Не преподаю предметы	0
	<b>Раздел 2</b>		
1	Какие формы наставничества актуальны для Вашей деятельности?	Педагог-педагог	80
		Педагог-ученик	40
		Организация наставничества ученик-ученик	26
		Руководитель ОО-педагог	3,3
2	Если для Вас актуальна форма педагог-педагог, выберите направление	Опытный педагог-начинающий педагог	76,7
		Опытный педагог-опытный педагог, у которого есть профессиональные затруднения	23,3
		Опытный педагог - опытный педагог, который недавно начал работать в вашей школе	23,3
		Опытный педагог - опытный педагог, который начинает преподавать новый для него предмет	6,7
		Опытный педагог - опытный педагог, который возвращается к педагогической работе после продолжительного перерыва	6,7
		Форма педагог-педагог неактуальна	3,3
3		Ваш срок работы как педагога-наставника	Отсутствует
	Менее 1 года		30

		1 год	6,7
		2года	6,7
		3 года	0
		4 года	0
		5 лет	0
		Более 5 лет	6,7
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	83,3
		Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)	6,7
		Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции и т.п.	3,3
		Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты	6,7
		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.	6,7

		Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.	50
5	Как Вы можете оценить собственный опыт как педагога-наставника? (можно выбрать не более 2-х позиций ответа)	опыт на данный момент отсутствует	53,3
		опыт успешный	13,3
		опыт неудачный	0
		опыт требует пересмотра и коррекции наставнической деятельности	33,3
6	Как Вы считаете, возможен ли Ваш опыт для трансляции коллегам?	опыт возможный для трансляции коллегам	13,3
		опыт невозможный на данный момент для трансляции коллегам	86,7
7	Напишите, пожалуйста, тему/вопрос из Вашего опыта наставничества, которым готовы поделиться с коллегами	<p>Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.</p> <p>Организация работы на уроке с различными категориями учащихся. Индивидуальная работа.</p> <p>Наставничество как инструмент обеспечения качества школьного образования и повышения профессионального мастерства педагогов ШО.</p> <p>Конструирование современного урока.</p> <p>Нормативно-правовая база по наставничеству.</p> <p>Формирование функциональной грамотности на уроках и внеурочной деятельности.</p> <p>Оформление документации (отчёты, мониторинги).</p> <p>Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.</p> <p>Организация работы с молодым специалистом.</p>	

		<p>Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.</p> <p>Работа в старших классах.</p> <p>Опыт организации работы с учащимися по краеведческой работе.</p> <p>Театрализация на уроках и во внеурочной деятельности.</p> <p>Словарная работа в начальных классах</p> <p>Помощь в успешной личной самореализации в современных условиях в соответствии с требованиями обновлённого ФГОС.</p>	
8	<p>Если Вы оцениваете свой опыт наставничества как недостаточно успешный, напишите, что именно вызывает у Вас затруднения при реализации наставничества?</p>	<p>Большая загруженность работой</p> <p><b>отсутствие опыта</b></p> <p>Надоело писать планы и отчёты</p> <p><b>Никогда не занималась наставничеством.</b></p> <p>Наставничество требует дополнительных затрат времени и сил</p> <p><b>Никогда не был наставником</b></p> <p>Нет времени, так как загруженность...</p> <p><b>Мало опыта (как наставника) в этом вопросе.</b></p> <p>теоретические вопросы по данной теме не могу ответить на этот вопрос, появляется много нового, над чем приходится работать</p> <p><b>я только в этом году приступаю к наставничеству</b></p> <p><b>Отсутствие опыта</b></p> <p><b>оцениваю свой опыт просто как недостаточный (3 недели)</b></p> <p>затруднения возникают из-за нехватки времени</p> <p><b>нет опыта наставничества</b></p>	

		<p>затруднений нет так как еще нет опыта работы</p> <p>Создание персонализированной программы совместных мероприятий по устранению выявленных затруднений.</p> <p>отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных</p> <p>всё</p> <p>Я еще только начинаю вникать в этот вопрос</p> <p>Я только начинаю работать</p> <p>Практики наставничества</p> <p>Короткий период наставничества</p> <p>Нет опыта в данной работе.</p> <p>Нехватка свободного времени</p> <p>--</p> <p>У меня еще нет программы по наставничеству</p> <p>недостаточная материально-техническая база</p> <p>считаю успешным</p> <p>Недостаточно опыта работы в данной сфере</p>	
9	Есть ли у Вас опыт разработки персонализированных программ наставничества?	Да, опыт есть	6,7
		Нет, персонализированные программы наставничества не разрабатывал(а)	93,3
10	Если у Вас есть опыт разработки персонализированных программ, как Вы оцениваете этот опыт?	Как успешный	0
		Как неоднозначный	13,3
		Мне нужно обучение разработке персонализированных программ	86,7
11	Оцените Вашу осведомлённость о нормативно-правовой базе по организации	На данный момент нормативно-правовая база изучена	10
		Изучена частично	44,3
		Планирую изучить	43,3



	наставнической деятельности, указанной в Целевой модели наставничества	Наставничество организую на основе имеющегося предшествующего опыта, без учёта Целевой модели	3,3
12	Вы используете при определении цели работы с наставляемым стандартизированные методики формулирования цели?	Да	40
		Нет	60
13	Если Вы используете стандартизированные методики формулирования цели, укажите какие именно	(7 ответов) одним из преимуществ метода является глубокая проработка реальности, а не только будущих достижений Specific (конкретность) формулирование проблемы, создание карты совместной работы, и другое; глубокая проработка реальности, а не только будущих достижений; <b>SMART – цели</b>	
14	Оцените своё умение давать мотивирующую обратную связь наставляемому	Отлично	0
		<b>Хорошо</b>	33,3
		<b>Удовлетворительно</b>	36,7
		Я не умею применять на практике алгоритм мотивирующей обратной связи	3,3
		Я <b>не использую алгоритмы</b> при предоставлении обратной связи, даю обратную связь исходя из наработанного опыта	26,7
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	53,3

		(малых групп) встреч наставников и наставляемых	
		У наставника есть доступ к средствам для организации видео-конференц-связи	13,3
		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);	43,3
		Другое	9,9
16	Прокомментируйте, пожалуйста, ответ на предыдущий вопрос	<p>(19 ответов)</p> <p>Группы соц. сетей в контакте</p> <p>Нет оборудования</p> <p>Работа с наставляемым проходит в спокойной и комфортной обстановке.</p> <p>школа недостаточно оснащена материально - технической базой.</p> <p>В школе имеется методический кабинет, в котором размешена аудио и видео аппаратура.</p> <p>Для реализации модели наставничества имеется возможность использования оборудования Точки роста.</p> <p>В школе есть комната отдыха, где можно провести встречу с наставником.</p> <p>сайты , чаты</p> <p>В школе созданы условия для реализации наставничества</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, приходится на возраст 50-54 года – их 30%; 16,7% - от 45 до 49 лет. По 13,3% приходится на три возрастные группы от 34 до 39 лет, от 40 до 44 лет и от 55 до 59 лет.
- 2) Среди педагогов данной группы педагогический стаж более 30 лет у 43,3%, от 21 года до 30 лет у 30% группы и от 11 до 20 лет у 20%.
- 3) Среди педагогов-наставников преобладают учителя – 86,7%. Заместители директоров по УВР составили 13,3%.
- 4) Среди педагогов-наставников группы доля педагогов с высшей квалификационной категорией по должности составила 60%, с первой – 40%.
- 5) При выборе актуальной формы наставничества, часть педагогов выбрали во входной самодиагностике несколько форм, поэтому самая актуальная форма наставничества для данной группы педагог-педагог составила 80%, а вторая по актуальности форма – педагог-ученик – 40%. Организацией наставничества ученик-ученик занимаются 26,7%.

Также педагоги-наставники группы выбрали несколько актуальных направлений формы наставничества педагог-педагог. Максимальная доля – 76,6% - это опытный педагог-начинающий педагог. По 23,3% педагогов-наставников выбрали направления опытный педагог-опытный педагог, у которого есть профессиональные затруднения и опытный педагог - опытный педагог, который недавно начал работать в вашей школе.

- 6) 50% педагогов-наставников отметили отсутствие опыта в данном направлении работы, 30% - имеют опыт до года. Следовательно, **80% педагогов-наставников группы имеют незначительный опыт наставнической деятельности, либо данный опыт отсутствует.**
- 7) Из предложенных видов наставничества, педагоги используют, преимущественно, два вида: традиционную форму наставничества «один

**на один»** - взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени - **83,3%** и **ситуационное наставничество** - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Этот вид наставничества используют **50%** педагогов-наставников.

- 8) **53,3%** педагогов-наставников отметили, что у них **отсутствует опыт** в сфере наставничества, а **33,3%** педагогов-наставников считают, что их опыт требует пересмотра и коррекции наставнической деятельности. Лишь **13,3%** педагогов **оценили свой опыт** в наставничестве как **успешный**.
- 9) **86,7%** педагогов-наставников считают свой опыт невозможным для трансляции коллега. Готовность поделиться своим опытом высказали **13,3%** педагогов-наставников.
- 10) Затруднения при реализации наставничества вызывают, кроме большой загруженности, необходимость создания персонализированной программы совместных мероприятий по устранению выявленных затруднений, отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных.
- 11) Было выявлено, что **93,3%** педагогов-наставников **не имеют опыта разработки** персонализированных программ наставничества. При этом **13,3%** педагогов оценили его как неоднозначный и **86,7%** отметили, что им необходимо обучение разработке персонализированных программ.
- 12) Несмотря на тот факт, что **40%** педагогов отметили, что используют стандартизированные методики формулирования цели, назвать их смог только **один** педагогов – это SMART.
- 13) **26,7%** педагогов-наставников не используют при предоставлении обратной связи существующие алгоритмы.
- 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.

(среди 53,3% участников тестирования данный опыт отсутствует, а 33,3% отметили, что их опыт требует пересмотра и коррекции).

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