

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по результатам исследования профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников

в рамках мероприятия «Субсидии на выполнение мероприятий по поддержке инноваций в области развития и модернизации образования ведомственной целевой программы «Поддержка инноваций в области развития и мониторинга системы образования, обеспечение эффективности конкурсных механизмов реализации программных мероприятий в сфере образования» подпрограммы «Совершенствование управления системой образования»

Сроки проведения исследования:

Сентябрь 2019 года.

Цель исследования:

Выявление профессиональных личностных компетенций педагогов-наставников.

Задачи исследования:

1. Выявить структурные компоненты профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников.
2. Разработать инструментарий для исследования профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников.
3. Провести исследование профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников Волгоградской области.
4. Разработать рекомендации по устранению профессиональных затруднений педагогов-наставников.

База исследования:

Общеобразовательные организации Волгоградской области.

Эмпирический объект исследования:

Педагоги-наставники Волгоградской области.

Количество респондентов:

педагогов-наставников общеобразовательных учреждений.

Генеральная совокупность:

226 педагогов-наставников общеобразовательных учреждений.

Размер выборки:

85 педагогов-наставников общеобразовательных учреждений.

Исполнитель:

Шиндряев Сергей Олегович, аналитик центра сопровождения инновационных проектов ГАУ ДПО «ВГАПО»

СОДЕРЖАНИЕ

1. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

1.1. Актуальность проводимого исследования

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы образования. Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся учитель. Однако современная педагогическая деятельность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности.

Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С. Г. Вершловского, С.Я. Батышева, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др.

Значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя раскрывали в своих работах Ю.В.Кричевский, О.Е. Лебедев, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев, Н.В. Немова, В.А. Сухомлинский и др.

Наставник – это опытный работник-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передает другому свои знания и опыт, знакомит его со спецификой работы, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе.

В самом обобщенном смысле наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу. Это часть естественной социализации и преемственности поколений (рис. 1.1.1).



Рисунок 1.1.1. Процесс наставничества

Данная схема отражает то, что процесс наставничества – непрерывный. Формируются группы наставников, они выполняют свои функции, затем идет оценка результата, отслеживаются изменения. При удачном прохождении курса молодые педагоги могут перейти в роль наставников, а новые учителя будут у них учиться. Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним и его подопечным. У них должно установиться единое видение и в восприятии реальности и для поведения в требующих решения ситуациях. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.

В настоящее время наставничество как механизм введения в должность сильно разнится в организациях. Специфику подходов к организации процесса наставничества определяют: степень квалификации обучаемых на входе в компанию, степень необходимой квалификации обучаемого как результат введения в должность, сложность процесса производства/правил, принятых в организации, ресурсы, выделяемые компанией на обучение новых сотрудников.

Несмотря на значительную работу, проведённую вышеуказанными авторами, институту наставничества как целостной системе в современной научно-педагогической литератуределено недостаточное внимание. В существующих исследованиях не определены средства мониторинга и анализа, позволяющие системно оценить эффективность наставничества и готовность педагогов к реализации наставничества в образовательной организации.

Организационно-педагогическое обеспечение подготовки наставника определяется прежде всего, степенью его собственной профессиональной компетентности (образованность, практический опыт эффективной трудовой деятельности, понимание закономерностей социальной жизнедеятельности человека и общества в целом), а также знанием основных положений в области управления персоналом и педагогической отрасли. Именно поэтому вопросы педагогического потенциала наставничества, творческих параметров личности самого наставника, процессов его влияния на молодого специалиста занимают важное место в педагогической теории и практике¹.

Несмотря на наличие большого количества статей, посвященных вопросам формирования, структуры тех или иных компетенций педагогов, тема оценки профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников недостаточно раскрыта в научной литературе.

В 2019 году, в рамках проекта «Региональный центр компетенций учителей «Точка притяжения» как ресурс развития педагога-наставника», ГАУ ДПО «ВГАПО» было проведено исследование профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников.

¹ Тарунина, Л.В. Социально-педагогическая поддержка молодых учителей в муниципальной системе образования [Текст]: автореф. дисс... канд. пед. наук/Л.В. Тарунина. Челябинск, 2009.

1.2. Выявление структурных компонентов профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников

Анализ публикаций позволяет выявить два подхода к определению тех компетенций, которыми должен обладать педагог и для мониторинга которых должен выстраиваться оценочный инструментарий.

В первой группе публикаций авторы предлагают свое видение классификации, систематизации профессиональных компетенций педагогов, опираясь на труды ученых в области деятельностного, системного, личностно-ориентированного и других подходов. Приведем некоторые из них.

М. Е. Иньков предложил авторскую модель диагностики профессионально-педагогических компетенций педагога². Она представляет собой интегративную систему, в которой набор профессиональных компетенций (специальные и профессиональные, методические, социально-психологические, дифференциально-психологические, аутопсихологические) рассматриваются во взаимосвязи с компонентами, которые они пронизывают: информационно-деятельностным, операционально-деятельностным, аналитико-деятельностным. По мнению автора, данная модель позволяет переходить от выявления отдельных профессиональных и личностных качеств педагога к диагностике уровня его профессиональной подготовленности, тем самым обеспечивая целостность подхода к диагностированию.

А. А. Майер, Л. Г. Богославец выделяют следующие элементы профессионализма педагога: мотивационный, теоретический, результативный и технологический³. Авторы предложили шкалу, позволяющую определить оптимальный (высокий), допустимый, критический и недопустимый уровни готовности педагога к профессиональной деятельности.

² Иньков, М. Е. Диагностика профессиональной компетентности учителя в условиях повышения квалификации [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. Е. Иньков. - Ростов н/Д, 2009.

³ Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: метод. пособие / А. А. Майер, Л. Г. Богосл-вец. - М.: ТЦ Сфера, 2012

О. В. Темняткина⁴ предлагает не классификацию компетенций педагога как таковых, а выделяет компоненты деятельности педагога на основе ведущих типов деятельности, разработанных Д. Б. Элькониным. Проведенный анализ позволил автору разработать методику «Диагностика уровня сформированности личностных и профессиональных качеств педагога по компонентам деятельности».

Проведенный теоретический анализ и практическая деятельность позволили рассматривать наставничество как динамичный процесс, основанный на ценностном отношении к профессии педагога, творческой активности, внутренней мотивационной позиции и гуманистической модели профессионального мышления и поведения учителя. Кроме того, наставничество представляет собой сложное системное явление, характеризующееся совокупностью отношений между его элементами, сохраняющих устойчивость в процессе изменения и развития. На этом основании система наставничества была представлена совокупностью структурно-содержательных компонентов, раскрывающих многообразие существующих между ними связей и отношений.

Результативность наставничества, на наш взгляд, зависит от ряда факторов, таких как:

- качество предоставляемых материалов – инструкции, алгоритмы, выдаваемые на изучение новичку, должны быть максимально удобны в изучении и ориентированы на практику, в противном случае время введения в должность растягивается, а результат ухудшается;
- качество подбора персонала – есть большая разница в том, как входит в должность сотрудник, соответствующий должности, и не соответствующий ей;
- мотивация обучаемого, понимание необходимости освоения новых знаний;

⁴ Темняткина, О. В. Выявление потенциала для развития педагога на основе анализа сформированности компонентов деятельности [Электронный ресурс] / О. В. Темняткина // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 1

- гибкость системы введения в должность – один новичок лучше усваивает информацию в письменном виде, другой – в устном; один быстро освоит техническое обеспечение проекта, другой – организационное; кто-то освоит должность за неделю, кому-то на это понадобится 2 месяца. Система введения в должность должна быть максимальной гибкой, самостоятельно адаптирующейся к индивидуальным особенностям стажеров и ситуаций;
- адекватность методик введения в должность ситуации;
- профессионализм наставника, базисом которого являются его компетенции.

В последнее время наблюдается все больший интерес к пониманию компетенций, необходимых для эффективной работы наставника. Как правило, исследователи выделяют три объемных блока компетенций, характерных для реализации успешного наставника.

Так, Чеглакова и Сташенко выделяют такие блоки компетенций, необходимые наставникам:

· человеческие (в нашем понимании - общекультурные компетенции) – такие как терпение, доброжелательность, эмоциональная устойчивость и т.д. Дж. Уитмор выделяет качества, которыми должен обладать коуч для плодотворной работы. Несмотря на серьезные различия в понятиях «коучинг» и «наставничество», на наш взгляд, качества, перечисляемые Уитмором как образцовые для коуча, смело можно применять и для трактовки качеств успешного наставника. К данному перечню относятся:

- Терпеливость и упорство;
- Независимость и беспристрастность;
- Поддержка;
- Заинтересованность;
- Умение слушать;
- Осведомленность;
- Внимательность;

- Хорошая память⁵.

· профессиональные (касаются непосредственно основной профессиональной деятельности наставника) – наличие высокой квалификации, необходимой сертификации и опыта;

· и, собственно, наставнические – эта та «дельта», которая отличает просто хорошего профессионала своего дела от наставника – умение найти контакт, доходчиво объяснить, показать общее и частности, поддержать, проверить, потребовать – и так далее⁶.

Говоря более научным языком, так называемые «наставнические» компетенции – это спектр различных компетенций, таких как коммуникативные, аналитические, исследовательские, и т.п.

Данное мнение отчасти подтверждают исследования Льюиса Г., проведенные в 1990е, которые определили ряд достоинств и качеств наставников, высоко оцениваемые как обучаемыми, так и самими наставниками:

1. Коммуникабельность (широкий диапазон навыков межличностного общения, может настраиваться на идеи, взгляды, чувства других людей);

2. Ориентация на передачу полномочий – способность передать полномочия стажеру, при этом всегда готов прийти на помощь;

3. Ориентация на развитие компетенций и навыков учащихся;

4. Изобретательность (понимание разнообразных и полезных причинно-следственных связей).

5. Знание практики управления: имеет опыт руководящей работы;

6. Знание организации: организационной структуры, корпоративной культуры и т.п.

⁵ Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практическое пособие: Пер. С англ. – М.: Финансы и статистика, 2001

⁶ Чеглакова Л., Сташенко А. Наставничество: мода становится трендом /Л.Чеглакова// Корпоративные университеты. 2008. №15.С. 37-49.

7. Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются⁷.

По результату анализа психолого-педагогической литературы был составлен профиль компетенций педагогов-наставников (табл. 1.2.1.). Таким образом, нами выделено 4 ключевых блока компетенций и 12 компетенций, описывающих профессиональных и личностные навыки педагогов-наставников.

Таблица 1.2.1.

Профиль компетенций наставника

Блок компетенций	Компетенция
1.Коммуникабельность	1.1.Способность ясно выражать свои мысли
	1.2.Активное слушание
	1.3.Умение актуализировать вопросы и отвечать на них
2.Ориентация на повышение квалификации стажера	2.1.Оценка результатов стажировки
	2.2.Ориентация на передачу полномочий
	2.3.Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются:
3.Саморазвитие	3.1.Заинтересованность в собственном профессиональном развитии
	3.2.Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника
	3.3.Способность к анализу и предложению решений
4.Знание организации	4.1.Знание структуры организации
	4.2.Знание организационной культуры
	4.3.Осведомленность о нововведениях

⁷ Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знания. Пер.с англ. А.В. Ирхин. –Мн.: Амалфея, 1998.

Также следует отметить, что при разработке инструментария исследования профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников необходимо к каждой компетенции добавить ключевые индикаторы (не менее 3) для проверки истинности формирования исследуемых компонентов.

В последующих работах данная модель будет исследована на практике, для обоснования своей жизнеспособности.

2. РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТАРИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

2.1. Структура анкеты «Профессиональные и личностные компетенции педагогов-наставников»

Поскольку исследование профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников является многокомпонентным процессом, который осуществляется в соответствии с уровнями адаптационных механизмов, а также сферами личности, нами выделены следующие составляющие изучения:

1.Блок коммуникабельности:

- Способность ясно выражать свои мысли.
- Активное слушание.
- Умение актуализировать вопросы и отвечать на них.

2.Блок ориентирования на повышение квалификации стажера:

- Оценка результатов стажировки.
- Ориентация на передачу полномочий.
- Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются.

3.Блок саморазвития:

- Заинтересованность в собственном профессиональном развитии.
- Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника.

- Способность к анализу и предложению решений.

4.Блок знаний об образовательной организации:

- Знание структуры организации.
- Знание организационной культуры.
- Осведомленность о нововведениях.

С целью более качественного изучения профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников к каждой компетенции были разработаны индикаторы их определения (табл. 2.1.1.).

Таблица 2.1.1.

Индикаторы изучения компетенций педагогов-наставников

Блок компетенций	Компетенция	Индикаторы
1.Коммуникабельность	1.1.Способность ясно выражать свои мысли	1.1.1.говорит с соответствием с кругом общения;
		1.1.2.выражает взгляды и мысли в свободной и ясной манере
		1.1.3.использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым
		1.1.4.способен сложную информацию донести просто, однозначно и понятно
	1.2.Активное слушание	1.2.1.слушает внимательно
		1.2.2.постоянно проверяет, правильно ли его поняли
	1.3.Умение актуализировать вопросы и отвечать на них	1.3.1.инициирует вопросы со стороны
		1.3.2.понимает суть вопросов
		1.3.3.охотно и понятно отвечает на вопросы
2.Ориентация на повышение квалификации стажера	2.1.Оценка результатов стажировки	2.1.1.наблюдает за работой учащегося, фиксирует успехи и неудачи
		2.1.2. проводит промежуточную и итоговую оценку результатов обучения
		2.1.3. дает конструктивную обратную связь
	2.2.Ориентация на передачу полномочий	2.2.1.отбирает и ставит учебные задачи таким образом, чтобы наряду с пользой для работы они соответствовали целям подготовки подчиненных
		2.2.2.передает полномочия постепенно, опираясь на результаты выполнения заданий, данных ранее
		2.2.3.создает условия, в которых ученик свободно делает попытки разными путями достичь своей цели, наиболее полно воплощает себя и принимает активное участие в делах своей организации.
	2.3.Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами	2.3.1.находит время для того, кто в нем нуждается; рядом с ним чувствуют, что их вопросы представляют важность;

	в этом нуждаются:	2.3.2.относится к намерениям и приоритетам с уважением, даже если имеет противоположное мнение.
3.Саморазвитие	3.1.Заинтересованность в собственном профессиональном развитии	4.1.1.находится в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач 4.1.2.стремится участвовать в курсах повышении квалификации, тренингах, семинарах по улучшению способов работы 4.1.3.изучает профессиональную литературу
	3.2.Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника	4.2.1.уделяет время подготовке учебных программ (индивидуального маршрута); 4.2.2.вкладывает личное время в развитие и подготовку подчиненных; 4.2.5.интересуется результатами стажировки и дальнейшей работы учеников, делает выводы и совершенствует действия по обучению новых сотрудников
	3.3.Способность к анализу и предложению решений	4.3.1.рефлексирует по поводу собственных действий по обучению 4.3.2.способен выявить причины тех или иных результатов учащегося 4.3.3.предлагает решения по улучшению результатов обучения
4.Знание организации	4.1.Знание структуры организации	5.1.1.понимает структуру организации, ее политику, нормы ведения дел и как организована работа и сами сотрудники;
	4.2.Знание организационной культуры	5.2.1.понимает нормы культуры и ценности организации, а также знает, как решать существующие задачи;
	4.3.Осведомленность о нововведениях	5.3.1.постоянно находится в курсе происходящего в организации. 5.3.2.знает, понимает и разделяет стратегию и миссию организации.

В соответствии с вышесказанным, была разработана анкета для исследования профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников (Приложение 1), которая представляет собой структурно-организованный набор вопросов, каждый из которых связан с методологическими и процедурными задачами исследования.

Разработка формы и содержания инструментария тесно увязывается с гипотезами исследования (Приложение 2). Вопросы, поставленные в анкетах и листах интервью, представляют собой операционализированную форму гипотез, причем каждой выдвинутой гипотезе соответствует свой блок вопросов, с помощью которых она проверяется. Анализ ответов респондентов по этим вопросам дает возможность установить в определенной степени истинность или ложность гипотетических предположений.

Начинаться анкета с краткого обращения к участнику опроса:

- кем и с какой целью проводится анкетирование;
- как заполняется и как возвращается заполненная анкета;
- выражается просьба принять участие в опросе.

После обращения следует основная часть анкеты, состоящая из целевых вопросов, которые можно разделить на категории:

1. контактные - они нужны для привлечения внимания респондентов к опросу (вопросы контактного блока № 1-5);

2. основные - направлены на получение главной информации, необходимой для решения задач исследования:

а) блок, определяющий компетенции педагогов-наставников, связанные с коммуникабельностью (вопросы № 1-9);

б) блок, определяющий компетенции педагогов-наставников, связанные с ориентацией на повышение квалификации стажера (вопросы № 10-17);

в) блок, определяющий компетенции педагогов-наставников, связанные с саморазвитием (вопросы № 18-26);

г) блок, определяющий компетенции педагогов-наставников, связанные со знанием образовательной организации (вопросы № 27-30);

2.2. Специфика проведения исследования с помощью анкеты «Профессиональные и личностные компетенции педагогов-наставников»

Особенности проведения анкетирования

Анкета или опросный лист представляет собой нечто большее, чем просто сумму отдельных вопросов. Компоновать его необходимо, руководствуясь психологическими, а не предметно-логическими соображениями.

Обычно анкета состоит из трех разделов. Первый, вводный, включает данные об организаторе опроса (учреждение, общественная организация, группа лиц), обращение к опрашиваемому, описание целей опроса, пояснения по заполнению анкеты. Здесь же следует заверить испытуемого (анкетируемого) об анонимности опроса. Вступление должно быть лаконичным и вежливым. Основная часть состоит из вопросов и места для ответов. При закрытых вопросах здесь же приводятся предлагаемые варианты ответов. Заключительная часть анкеты содержит выражение благодарности опрашиваемому, а иногда и приглашение к дальнейшему сотрудничеству.

При разработке анкеты предельно тщательно учитываются изложенные ранее требования к вопроснику, поскольку в процессе анкетирования уже нет возможности внести какие-либо корректизы, чего не исключает интервью. Некоторые из этих требований применительно к анкетированию даже возводятся в ранг принципов построения анкеты.

Еще одно требование к вопроснику, приобретающее для анкетных опросов статус принципа, – это учет специфики культуры, опыта, образовательного уровня опрашиваемого контингента. Стилистика вопросов и общая структура анкеты должны соответствовать потенциальной аудитории.

Виды вопросов разработанной анкеты:

1. Основные и дополнительные вопросы. Первые раскрывают основную проблему исследования (вопросы № 1-32 основного раздела), вторые помогают решить дополнительные задачи (вопросы № 1-5 контактного блока).

2. По форме большинство вопросов анкеты закрыты. Респондент, прочитав его, должен лишь подчеркнуть тот вариант, который соответствует его мнению.

3. Прямые и косвенные вопросы. Прямые вопросы направлены на выражение отношений респондента к различным сторонам анализируемой проблемы (пример: вопрос № 1). Косвенные вопросы обычно задаются тогда, когда прямые вопросы не вполне удобны - это ситуации, когда можно предположить, что на прямые вопросы не будут даны искренние ответы (пример: вопрос № 3).

4. Контрольные вопросы, которые позволяют уточнить правдивость ответов, определить их искренность и достоверность (пример: вопрос № 11).

5. Функционально-психологические вопросы:

- контактные - призваны заинтересовать респондента, побудить его принять участие в анкетировании;

- буферные - служат для переключения внимания респондента при переходе от одной темы к другой (вопросы № 1,12).

- вопросы-фильтры. Они нужны, чтобы «отсеять» или, наоборот, выбрать из всех респондентов компетентных людей (вопрос №8).

При этом паспортичка (социально-демографический блок, в котором указывается пол, возраст, место проживания и работы респондента и пр.), как правило, располагается в конце анкеты. Более простые вопросы – в начале. Те, над которыми нужно подумать, — ближе к середине.

Определение выборки:

При определении объектов исследования почти всегда встает вопрос о том, в каком количестве должны быть исследованы выбранные объекты. В случае если генеральная совокупность объектов исследования мала, то можно провести так называемое сплошное исследование. Вместе с тем зачастую проведение сплошного исследования не представляется возможным, да и необходимым. Когда генеральная совокупность объекта исследования велика, используется выборочный метод.

Репрезентативность выборки:

Выборка проведенного исследования является репрезентативной, поскольку результат измерения определенного параметра для данной выборки совпадает с учетом допустимой погрешности с известным результатом измерения генеральной совокупности. В исследовании приняли участие 85 педагогов-наставников Волгоградской области.

Особенности организации опроса в сети Интернет

На современном этапе развития технологий, исследователи все чаще стали приходить к помощи онлайн опросов. Это действительно удобный и экономичный способ сбора первичной информации. Организация онлайн опроса не сильно отличается от организации классического социологического исследования. В данной статье будет рассматриваться организация онлайн опроса с использованием онлайн панели.

Первый этап - создание программы исследования или подготовительный. Определение проблемы, объекта и предмета исследования, простановка целей и задач - вся эта работа выполняется точно так же, как и в классическом социологическом исследовании. Также первый этап включает в себя разработку выборки, инструментария.

Далее, анкета для онлайн исследования имеет такую же структуру, как и для классического, но есть определенные критерии, которых стоит придерживаться:

- Формулировка вопросов должна быть понятна каждому, то есть вопрос должен быть составлен как можно проще, ведь, в отличие от опросов в оффлайне, когда опрашивает интервьюер, в сети некому объяснить смысл вопроса;
- Ограничено количество вопросов - чем их больше, тем больше вероятность того, что респондент просто бросит отвечать на полпути;
- Желательно обойтись без табличных вопросов - опять же это для того, чтобы респондент не запутался;

· Интернет предоставляет возможность включения в опрос мультимедийных элементов - фото, видео, звук - это большой плюс, который стоит использовать для удержания внимания респондента.

Обработка данных:

После завершения сбора социологической информации ее необходимо обработать. Обработка анкетной информации начинается с выбраковки собранного материала. Анкеты необходимо проверить на точность и полноту заполнения. Если отсутствуют ответы (либо неправильно выполнены) на 30% вопросов и более, анкета выбраковывается и не подлежит обработке. Иначе результаты и выводы исследования будут неточны.

Большие анкетные массивы целесообразно обрабатывать с использованием техники. В этом случае необходимы дополнительные процедуры: кодировка информации, подбор программы обсчета и т.д. В нашем случае использовались программы «Microsoft Excel» и «IBM SPSS Statistics Standard Edition». В любом случае необходимо начинать с процедуры количественного обобщения и упорядочения первичной информации, содержащейся в анкетах. Здесь в первую очередь используется построение таблиц распределений, а также схем и графиков.

3. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

3.1. Первичные статистические данные респондентов

В исследовании профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников приняли участие 85 педагогов из 31 муниципального района (городских округов) Волгоградской области и города Волгограда (рис.3.1.1).

Количество (%) респондентов по муниципальным районам (городским округам)

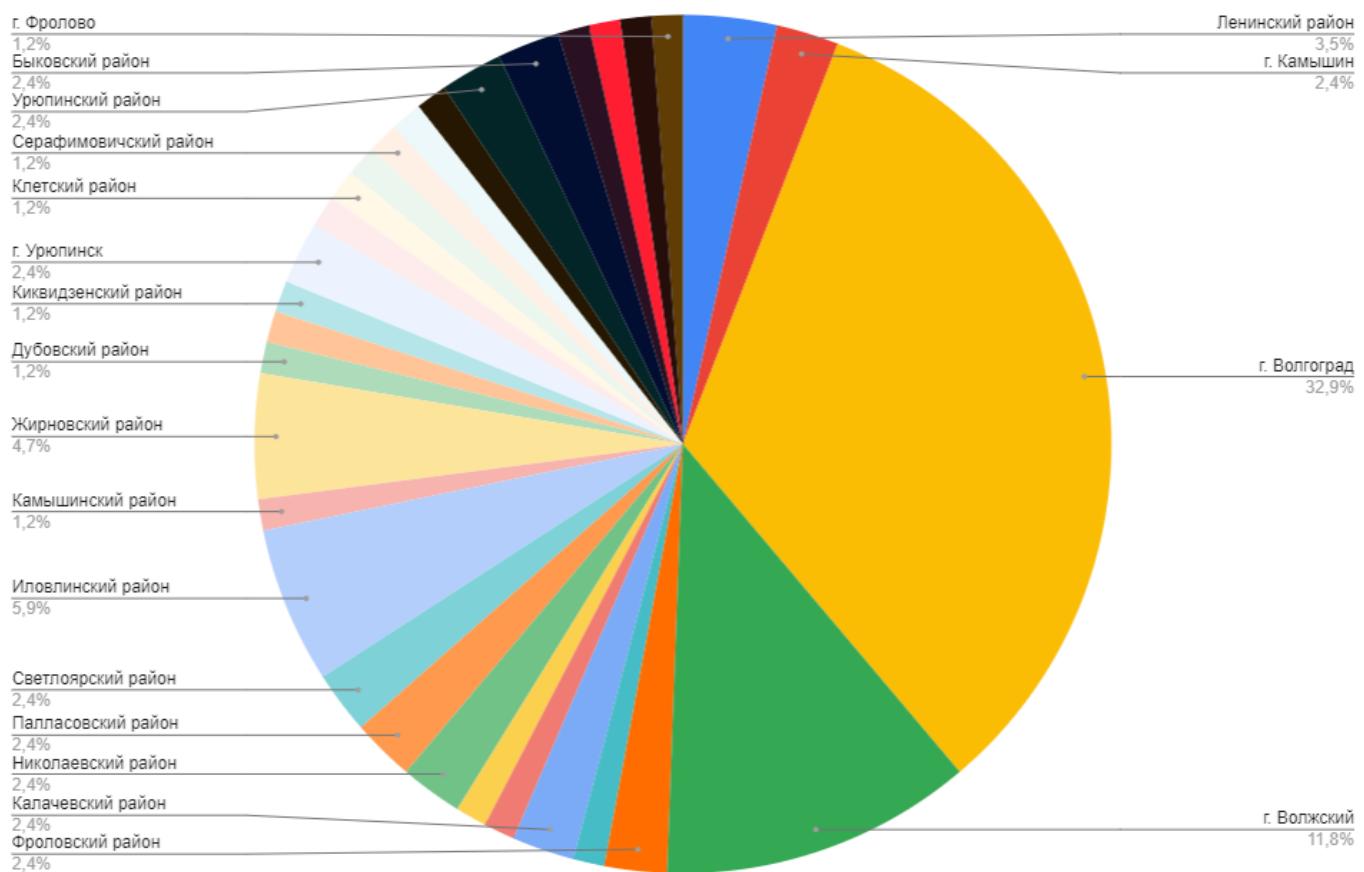


Рисунок 3.1.1. Процентное соотношение педагогов-наставников по муниципальным районам (городским округам)

Процентное соотношение педагогов-наставников в городских округах и муниципальных районах представлено в табл. 3.1.1.

Таблица 3.1.1.

	Педагоги, участвующие в исследовании	Общее количество педагогов-наставников Волгоградской области
Количество педагогов-наставников в муниципальных районах	41 человек (39.05% от общего числа)	105 человек
Количество педагогов-наставников в городских округах	16 человек (40% от общего числа)	40 человек
Количество педагогов-наставников в г. Волгограде	28 человек (34.57% от общего числа)	81 человек
Итого	85 человек (37.61% от общего числа)	226 человек

Необходимо отметить, что генеральная совокупность данного исследования составила 226 человек, приглашение к участию в опросе рассыпалось на личную электронную почту каждому педагогу. С целью получения более качественных и обдуманных со стороны респондентов результатов (а также проверки мотивированности педагогов-наставников к исследованию собственных профессиональных компетенций), было принято решения отказаться от административного ресурса.

По итогу прохождения опроса в выборку исследования вошли 85 педагогов-наставников (37,61% генеральной совокупности). Малое количество педагогов, прошедших опрос может свидетельствовать как о низком уровне мотивации учителей к выявлению собственных профессиональных компетенций.

По результатам первичных статистических данных необходимо отметить, что наиболее активное участие в исследовании приняли участие педагоги-наставники в городских округах (40%) и муниципальных районах (39%).

3.2. Результаты исследования профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников

Блок компетенций 1. Коммуникабельность

Компетенция	Индикаторы	Уровень владения (%)
1.1. Способность ясно выражать свои мысли	1.1.1. говорит в соответствии с кругом общения;	90,59%
	1.1.2. выражает взгляды и мысли в свободной и ясной манере	81,18%
	1.1.3. использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым	67,06%
	1.1.4. способен сложную информацию донести просто, однозначно и понятно	71,76%
1.2. Активное слушание	1.2.1. слушает внимательно	63,53%
	1.2.2. постоянно проверяет, правильно ли его поняли	55,29%
1.3. Умение актуализировать вопросы и отвечать на них	1.3.1. инициирует вопросы со стороны	81,18%
	1.3.2. понимает суть вопросов	78,82%
	1.3.3. охотно и понятно отвечает на вопросы	97,65%

Блок компетенций 2. Ориентация на повышение квалификации стажера

Компетенция	Индикаторы	Уровень владения (%)
2.1.Оценка результатов стажировки	2.1.1.наблюдает за работой учащегося, фиксирует успехи и неудачи	83,53%
	2.1.2. проводит промежуточную и итоговую оценку результатов обучения	90,59%
	2.1.3. дает конструктивную обратную связь	96,47%
2.2.Ориентация на передачу полномочий	2.2.1.отбирает и ставит учебные задачи таким образом, чтобы наряду с пользой для работы они соответствовали целям подготовки подчиненных	62,35%
	2.2.2.передает полномочия постепенно, опираясь на результаты выполнения заданий, данных ранее	84,71%
	2.2.3.создает условия, в которых ученик свободно делает попытки разными путями достичь своей цели, наиболее полно воплощает себя и принимает активное участие в делах своей организации.	78,82%
2.3.Доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются:	2.3.1.находит время для того, кто в нем нуждается; рядом с ним чувствуют, что их вопросы представляют важность;	96,47%
	2.3.2.относится к намерениям и приоритетам с уважением, даже если имеет противоположное мнение.	75,29%

Блок компетенций 3. Саморазвитие

Компетенция	Индикаторы	Уровень владения (%)
3.1.Заинтересованность в собственном профессиональном развитии	3.1.1.находится в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач	92,94%
	3.1.2.стремится участвовать в курсах повышении квалификации, тренингах, семинарах по улучшению способов работы	80,00%
	3.1.3.изучает профессиональную литературу	71,76%
3.2.Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника	3.2.1.уделяет время подготовке учебных программ (индивидуального маршрута);	81,18%
	3.2.2.вкладывает личное время в развитие и подготовку подчиненных;	88,24%
	3.2.5.интересуется результатами стажировки и дальнейшей работы учеников, делает выводы и совершенствует действия по обучению новых сотрудников	70,59%
3.3.Способность к анализу и предложению решений	3.3.1.рефлексирует по поводу собственных действий по обучению	51,76%
	3.3.2.способен выявить причины тех или иных результатов учащегося	45,88%
	3.3.3.предлагает решения по улучшению результатов обучения	63,53%

Блок компетенций 4. Знание организации

Компетенция	Индикаторы	Уровень владения (%)
4.1.Знание структуры организаций	4.1.1.понимает структуру организации, ее политику, нормы ведения дел и как организована работа и сами сотрудники;	83,53%
4.2.Знание организационной культуры	4.2.1.понимает нормы культуры и ценности организации, а также знает, как решать существующие задачи;	98,82%
4.3.Осведомленность о нововведениях	4.3.1.постоянно находится в курсе происходящего в организации.	97,65%
	4.3.2.знает, понимает и разделяет стратегию и миссию организации.	72,94%

Уровень владения ключевыми блоками профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников отражён в табл. 3.2.1 и рис. 3.2.1.

Блок компетенций	Уровень владения (%)
1. Коммуникабельность	74,31%
2. Ориентация на повышение квалификации стажера	83,79%
3. Саморазвитие	71,76%
4. Знание организации	89,15%

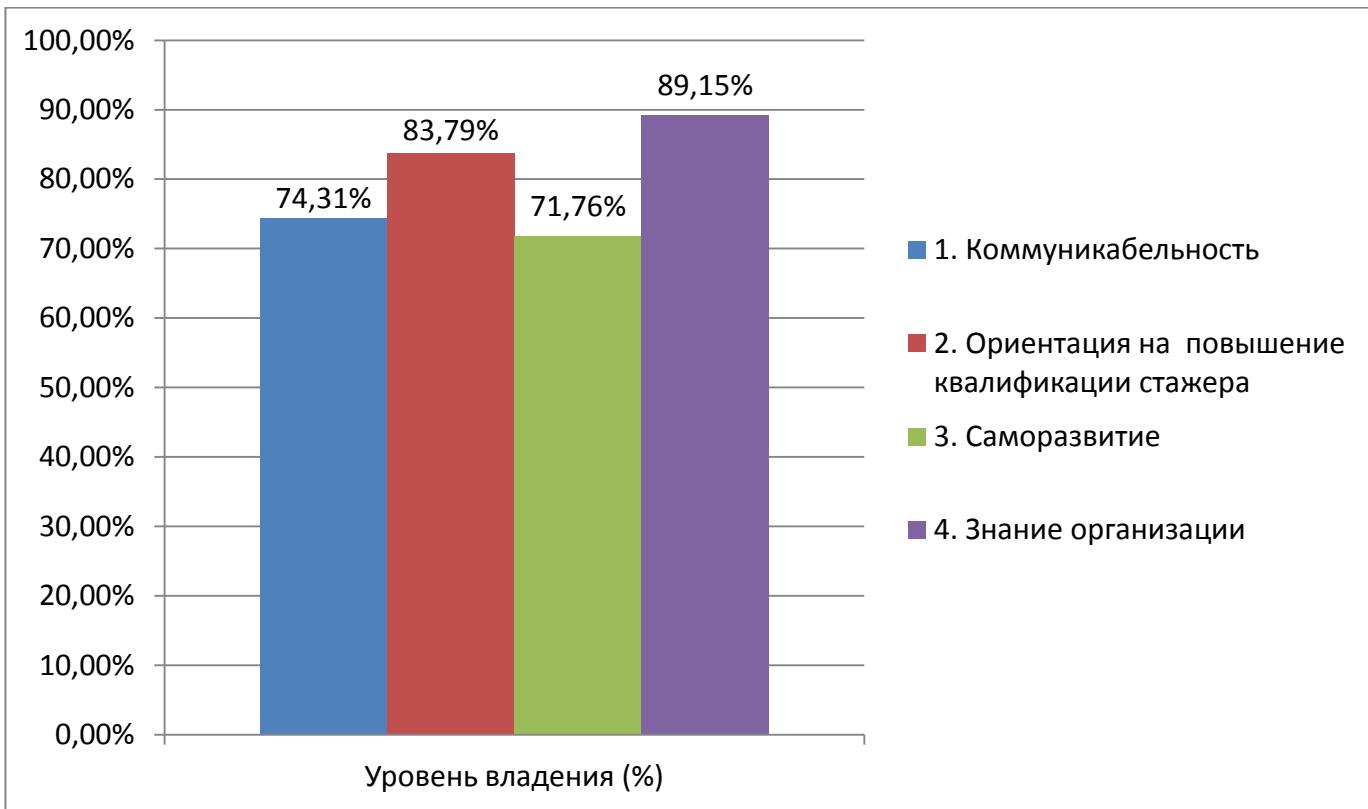


Рисунок 3.2.1. Уровень владения ключевыми блоками профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников.

По результатам анализа диаграммы следует сделать вывод о том, что у педагогов-наставников Волгоградской области достаточно высокий уровень владения ключевыми блоками компетенций. Однако стоит отметить, что уровень владения такими блоками как «коммуникабельность» и «саморазвитие» значительно меньше, чем уровень владения блоками компетенций «коммуникабельность» и «знание организации». Данный факт говорит о том, что при углубленной изучении компетенций следует обратить особое внимание на такие показатели компетенций, как:

- «постоянно проверяет, правильно ли его поняли»;
- «рефлексирует по поводу собственных действий по обучению»;
- «способен выявить причины тех или иных результатов учащегося».

Результаты опроса наиболее проблемных блоков (анализ показателей) компетенций педагогов-наставников отражены в табл. 3.2.1.

Таблица 3.2.1

Результаты опроса (анализ показателей)

Активное слушание	постоянно проверяет, правильно ли его поняли	<p>В процессе общения Вы задаёте вопросы собеседнику, чтобы узнать правильно ли Вас поняли. Верно ли это утверждение?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ответ</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Верно</td> <td>54,7%</td> </tr> <tr> <td>Не верно</td> <td>39,5%</td> </tr> <tr> <td>Затрудняюсь ответить</td> <td>5,8%</td> </tr> </tbody> </table>	Ответ	Процент	Верно	54,7%	Не верно	39,5%	Затрудняюсь ответить	5,8%
Ответ	Процент									
Верно	54,7%									
Не верно	39,5%									
Затрудняюсь ответить	5,8%									
Способность к анализу и предложению решений	рефлексирует по поводу собственных действий по обучению	<p>Проводите ли Вы рефлексию по поводу собственных действий в рамках реализации наставничества?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ответ</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Регулярно провожу рефлексию</td> <td>52,3%</td> </tr> <tr> <td>Затрудняюсь ответить</td> <td>47,7%</td> </tr> </tbody> </table>	Ответ	Процент	Регулярно провожу рефлексию	52,3%	Затрудняюсь ответить	47,7%		
Ответ	Процент									
Регулярно провожу рефлексию	52,3%									
Затрудняюсь ответить	47,7%									
	способен выявить причины тех или иных результатов учащегося	<p>Если у молодого педагога возникает проблемная ситуация в рамках образовательной деятельности, Вы сможете без труда определить её причины. Верно ли это утверждение?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ответ</th> <th>Процент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Верно</td> <td>45,3%</td> </tr> <tr> <td>Затрудняюсь ответить</td> <td>52,3%</td> </tr> <tr> <td>Не верно</td> <td>2,3%</td> </tr> </tbody> </table>	Ответ	Процент	Верно	45,3%	Затрудняюсь ответить	52,3%	Не верно	2,3%
Ответ	Процент									
Верно	45,3%									
Затрудняюсь ответить	52,3%									
Не верно	2,3%									

Заключение по результатам исследования:

Анализ результатов исследования позволяет отметить, что у большинства педагогов-наставников весьма высокий уровень владения профессиональными и личностными компетенциями.

Уровень (%) владения ключевыми компетенциями:

1. Коммуникабельность – 74,31%.
2. Ориентация на повышение квалификации стажера – 83,79%.
3. Саморазвитие – 71,76%.
4. Знание организации – 89,15%.

Следует отметить, что при развитии профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников необходимо обратить особое внимание на такие блоки, как:

1. Коммуникабельность

1) Способность ясно выражать свои мысли:

- говорит в соответствии с кругом общения;
- выражает взгляды и мысли в свободной и ясной манере;
- использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым;
- способен сложную информацию донести просто, однозначно и понятно.

2) Активное слушание

- слушает внимательно
- постоянно проверяет, правильно ли его поняли

2. Саморазвитие

1) Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника:

- уделяет время подготовке учебных программ (индивидуального маршрута);
- вкладывает личное время в развитие и подготовку подчиненных;

-интересуется результатами стажировки и дальнейшей работы учеников, делает выводы и совершенствует действия по обучению новых сотрудников

2) Способность к анализу и предложению решений:

- рефлексирует по поводу собственных действий по обучению
- способен выявить причины тех или иных результатов учащегося
- предлагает решения по улучшению результатов обучения

Также необходимо отметить, что в рамках подготовки педагогов-наставников необходимо повышать интерес учителей к разработке плана по повышению собственных компетенций. Результаты исследования показали, что только 37,61% педагогов-наставников заинтересованы в исследовании профессиональных и личностных компетенций.

Результаты исследования могут быть использованы для составления программ дополнительного профессионального образования по развитию профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников современной школы.

4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ

Предварительный анализ психолого-педагогической литературы свидетельствует о том, что в настоящее время в теории и практике современного образования возникли объективные противоречия между:

- накопленными теоретическими знаниями в области наставнической деятельности и неэффективной их реализацией в современной образовательной практике;
- растущим рынком образовательных услуг и ограниченными возможностями молодого учителя ими воспользоваться;
- освещением в научной литературе общепедагогических аспектов наставничества и недостаточной разработанностью организационно-дидактических условий их практической реализации в профессиональном становлении молодого учителя.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

С целью развития профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников центром сопровождения инновационных проектов ГАУ ДПО «ВГАПО» реализуются дополнительные профессиональные программы по направлениям:

1. «Современные формы обобщения и распространения инновационного педагогического опыта». В рамках прохождения данных курсов педагоги-наставники овладеют такими компетенциями, как:

- умение актуализировать вопросы и отвечать на них;
- ориентация на передачу полномочий;
- заинтересованность в собственном профессиональном развитии.

2. «Проектное управление в образовании». В рамках прохождения данных курсов педагоги-наставники овладеют такими компетенциями, как:

- заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника;
- способность к анализу и предложению решений;
- знание структуры организации.

3. «Технологии формирования soft-skills («мягкие навыки») молодых педагогов». В рамках прохождения данных курсов педагоги-наставники овладеют такими компетенциями, как:

- знание организационной культуры;
- способность ясно выражать свои мысли;
- активное слушание;

4. «Онлайн технологии организации наставничества». В рамках прохождения данных курсов педагоги-наставники овладеют такими компетенциями, как:

- доступность: умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются;
- осведомленность о нововведениях;
- оценка результатов стажировки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Богуславский М.В., Куликова С.В., Романов А.А. Формирование и деятельность учителя: исторический опыт передачи образованности и культуры // Психолого-педагогический поиск. 2016. № 3 (39). С. 15-27.
2. Глуханюк Н.С., Семёнова С.Л., Печёркина А.А. Общая психология: Учебное пособие. М.: Академический Проект; Трикста, 2005.
3. Иньков, М. Е. Диагностика профессиональной компетентности учителя в условиях повышения квалификации [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. Е. Иньков. - Ростов н/Д, 2009.
4. Кузибецкий А.Н. Культурно-компетентностная модель качества общего образования//Res paedagogika. -№1. 2007. С. 38-47.
5. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знания. Пер.с англ. А.В. Ирхин. –Мн.: Амалфея, 1998.
6. Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: метод. пособие / А. А. Майер, Л. Г. Богославец. - М.: ТЦ Сфера, 2012.
7. Профессиональный стандарт педагогической деятельности (проект). (Под ред. Я.И. Кузьминова, В.Л. Матросова, В.Д. Шадрикова) Вестник Образования №7. Апрель 2007 Сборник приказов и инструкций Министерства образования и науки Российской Федерации.
8. Сластенин В.А. Педагогика Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. М.: Издательский центр "Академия", 2002.
9. Тарунина, Л.В. Социально-педагогическая поддержка молодых учителей в муниципальной системе образования [Текст]: автореф. дисс... канд. пед. наук/Л.В. Тарунина. Челябинск, 2009.
10. Тарунина, Л.В. Социально-педагогическая поддержка молодых учителей в муниципальной системе образования [Текст]: автореф. дисс... канд. пед. наук/Л.В. Тарунина. Челябинск, 2009.

11. Темняткина, О. В. Выявление потенциала для развития педагога на основе анализа сформированности компонентов деятельности [Электронный ресурс] / О. В. Темняткина // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 1.

12. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практическое пособие: Пер. С англ. – М.: Финансы и статистика, 2001.

13. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Института Психотерапии. 2002

14. Чеглакова Л., Сташенко А. Наставничество: мода становится трендом /Л.Чеглакова// Корпоративные университеты. 2008. №15.С. 37-49.

Анкета для педагогов «Исследование профессиональных и личностных компетенций педагогов-наставников»

1. Вы легко устанавливаете контакт с людьми, способны быстро включиться в общение с новой компанией. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

2. Окружающим зачастую трудно понять Ваши взгляды и замыслы с первого раза, приходится повторять информацию. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

3. Знаете ли вы, какие именно аргументы и факты могут убедить данного конкретного человека принять нужное Вам решение?

Знаю

Не знаю

Затрудняюсь ответить

4. Умеете ли вы так говорить, чтобы человек воспринимал ваши слова и мысли без внутреннего сопротивления и искажения?

Умею

Не умею

Затрудняюсь ответить

5. Зачастую Вам трудно дослушать до конца речь собеседника, хочется добавлять собственные комментарии по обсуждаемому вопросу. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

6. В процессе общения Вы часто задаёте вопросы собеседнику, чтобы узнать правильно ли Вас поняли. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

7. Вы можете выяснить искреннее отношение человека к интересующей Вас теме по его вопросам. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

8. Зачастую Вам трудно понять суть задаваемых вопросов, приходится переспрашивать собеседника. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

9. Вы охотно отвечаете на вопросы молодых педагогов относительно профессионального становления учителя. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

10. Как Вы считаете, необходимо ли присутствие педагога-наставника на уроках молодого учителя с последующей обратной связью?

Крайне необходимо

Нет необходимости

Затрудняюсь ответить

11. Вы стараетесь оценивать не только итог профессионального развития молодого педагога, а каждый этап данного процесса. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

12. Должен ли наставник давать обратную связь по результатам работы молодого педагога?

Должен

Не должен

Затрудняюсь ответить

13. Проводите ли Вы работу по выявлению своих педагогических целей и целей молодого педагога для согласования достижений?

Работа проводится

Работа не проводится

Затрудняюсь ответить

14. Вы предпочитаете давать задания размеренно, постепенно, ориентируясь на зону ближайшего развития собеседника. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

15. Как Вы считаете, какой стиль наставничества наиболее эффективен?

инструктаж (наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия)

объяснение (наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям)

развитие (наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач)

16. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

17. Готовы ли Вы поддержать молодого педагога в решении профессиональной задачи, даже если имеете противоположное мнение по поводу способа решения?

Готов(а)

Не готов(а)

Затрудняюсь ответить

18. Вы всё время находитесь в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

19. Готовы ли Вы пройти профессиональную подготовку для осуществления наставничества в Вашем образовательном учреждении?

Готов(а)

Не готов(а)

Затрудняюсь ответить

20. Вы регулярно изучаете психолого-педагогическую литературу с целью собственного профессионального развития. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

21. Готовы ли Вы помочь разработать и реализовать индивидуальный маршрут профессионального развития молодого педагога?

Готов(а)

Не готов(а)

Затрудняюсь ответить

22. Готовы ли Вы после рабочего дня (или в выходной) ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?

Готов(а)

Не готов(а)

Затрудняюсь ответить

23. Вы, как наставник, регулярно интересуетесь результатами стажировки и дальнейшей работы молодых педагогов. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

24. Проводите ли Вы рефлексию по поводу собственных действий в рамках реализации наставничества?

Регулярно провожу рефлексию

Совсем не провожу рефлексию

Затрудняюсь ответить

25. Если у молодого педагога возникает проблемная ситуация в рамках образовательной деятельности, Вы сможете без труда определить её причины. Верно ли это утверждение?

Верно

Неверно

Затрудняюсь ответить

26. Составляет ли для Вас трудность разработка рекомендаций по улучшению результатов образовательной деятельности молодого педагога?
Составляет трудность
Не составляет трудность
Затрудняюсь ответить

27. Вы очень хорошо знаете структуру образовательной организации, ее политику, организацию работы педагогов. Верно ли это утверждение?

Верно
Неверно
Затрудняюсь ответить

28. Понимаете ли Вы нормы культуры и ценности образовательной организации?

Понимаю
Не понимаю
Затрудняюсь ответить

29. Вы постоянно находитесь в курсе происходящего в организации. Верно ли это утверждение?

Верно
Неверно
Затрудняюсь ответить

30. Вы регулярно следите за национальными проектами и приоритетными направлениями развития образования с целью внедрения данных идей в образовательной организации. Верно ли это утверждение?

Верно
Неверно
Затрудняюсь ответить

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Полный профиль компетенций наставников в соответствии с инструментарием исследования

Блок компетенций	Компетенция	Индикаторы	Вопросы
1.Коммуникальность	1.1.Способность ясно выражать свои мысли	1.1.1.говорит с соответствием с кругом общения;	Вы легко устанавливаете контакт с людьми, способны быстро включиться в общение с новой компанией. Верно ли это утверждение?
		1.1.2.выражает взгляды и мысли в свободной и ясной манере	Окружающим зачастую трудно понять Ваши взгляды и замыслы с первого раза, приходится повторять информацию. Верно ли это утверждение?
		1.1.3.использует уместные примеры и метафоры, чтобы быть хорошо понятым	Знаете ли вы, какие именно аргументы и факты могут убедить данного конкретного человека принять нужное Вам решение?
		1.1.4.способен сложную информацию донести просто, однозначно и понятно	Умеете ли вы так говорить, чтобы человек воспринимал ваши слова и мысли без внутреннего сопротивления и искажения?
	1.2.Активное слушание	1.2.1.слушает внимательно	Зачастую Вам трудно дослушать до конца речь собеседника, хочется добавлять собственные комментарии по обсуждаемому вопросу. Верно ли это утверждение?
		1.2.2.постоянно проверяет, правильно ли его поняли	В процессе общения Вы часто задаёте вопросы собеседнику, чтобы узнать правильно ли Вас поняли. Верно ли это утверждение?
	1.3.Умение актуализировать вопросы и отвечать на них	1.3.1.инициирует вопросы со стороны	Вы можете выяснить искреннее отношение человека к интересующей Вас теме по его вопросам. Верно ли это утверждение?

		1.3.2.понимает суть вопросов	Зачастую Вам трудно понять суть задаваемых вопросов, приходится переспрашивать собеседника. Верно ли это утверждение?
		1.3.3.охотно и понятно отвечает на вопросы	Вы охотно отвечаете на вопросы молодых педагогов относительно профессионального становления учителя. Верно ли это утверждение?
2.Ориентация на повышение квалификации стажера	2.1.Оценка результатов стажировки	2.1.1.наблюдает за работой учащегося, фиксирует успехи и неудачи	Как Вы считаете, необходимо ли присутствие педагога-наставника на уроках молодого учителя с последующей обратной связью?
		2.1.2. проводит промежуточную и итоговую оценку результатов обучения	Вы стараетесь оценивать не только итог профессионального развития молодого педагога, а каждый этап данного процесса. Верно ли это утверждение?
		2.1.3. дает конструктивную обратную связь	Должен ли наставник давать обратную связь по результатам работы молодого педагога?
	2.2.Ориентация на передачу полномочий	2.2.1.отбирает и ставит учебные задачи таким образом, чтобы наряду с пользой для работы они соответствовали целям подготовки подчиненных	Проводите ли Вы работу по выявлению своих педагогических целей и целей молодого педагога для согласования достижений?
		2.2.2.передает полномочия постепенно, опираясь на результаты выполнения заданий, данных ранее	Вы предпочитаете давать задания размеренно, постепенно, ориентируясь на зону ближайшего развития собеседника. Верно ли это утверждение?
		2.2.3.создает условия, в которых ученик свободно делает попытки разными путями достичь своей	Как Вы считаете, какой стиль наставничества наиболее эффективен? - инструктаж (наставник дает четкие пошаговые указания

		цели, наиболее полно воплощает себя и принимает активное участие в делах своей организации.	обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия) - объяснение (наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям) - развитие (наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач)
	2.3. Доступность : умеет быть в распоряжении других, когда они сами в этом нуждаются:	3.3.1. находит время для того, кто в нем нуждается; рядом с ним чувствуют, что их вопросы представляют важность;	Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
3. Саморазвитие	3.1. Заинтересованность в собственном профессиональном развитии	2.3.2. относится к намерениям и приоритетам с уважением, даже если имеет противоположное мнение.	Готовы ли Вы поддержать молодого педагога в решении профессиональной задачи, даже если имеете противоположное мнение по поводу способа решения?
		3.1.1. находится в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач	Вы всё время находитесь в поиске наиболее эффективных способов выполнения поставленных профессиональных задач. Верно ли это утверждение?
		3.1.2. стремится участвовать в курсах повышении квалификации, тренингах, семинарах по улучшению способов работы	Готовы ли Вы пройти профессиональную подготовку для осуществления наставничества в Вашем образовательном учреждении?
		3.1.3. изучает профессиональную литературу	Вы регулярно изучаете психолого-педагогическую литературу с целью собственного профессионального развития. Верно ли это

			утверждение?
3.2.Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника	3.2.1.уделяет время подготовке учебных программ (индивидуального маршрута);	3.2.1.уделяет время подготовке учебных программ (индивидуального маршрута);	Готовы ли Вы помочь разработать и реализовать индивидуальный маршрут профессионального развития молодого педагога?
	3.2.2.вкладывает личное время в развитие и подготовку подчиненных;	3.2.2.вкладывает личное время в развитие и подготовку подчиненных;	Готовы ли Вы после рабочего дня (или в выходной) ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?
	3.2.5.интересуется результатами стажировки и дальнейшей работы учеников, делает выводы и совершенствует действия по обучению новых сотрудников	3.2.5.интересуется результатами стажировки и дальнейшей работы учеников, делает выводы и совершенствует действия по обучению новых сотрудников	Вы, как наставник, регулярно интересуетесь результатами стажировки и дальнейшей работы молодых педагогов. Верно ли это утверждение?
3.3.Способность к анализу и предложению решений	3.3.1.рефлексирует по поводу собственных действий по обучению	3.3.1.рефлексирует по поводу собственных действий по обучению	Проводите ли Вы рефлексию по поводу собственных действий в рамках реализации наставничества
	3.3.2.способен выявить причины тех или иных результатов учащегося	3.3.2.способен выявить причины тех или иных результатов учащегося	Если у молодого педагога возникает проблемная ситуация в рамках образовательной деятельности, Вы сможете без труда определить её причины. Верно ли это утверждение?
	3.3.3.предлагает решения по улучшению результатов обучения	3.3.3.предлагает решения по улучшению результатов обучения	Составляет ли для Вас трудность разработка рекомендаций по улучшению результатов образовательной деятельности молодого педагога?
4.Знание организаций	4.1.Знание структуры организации	4.1.1.понимает структуру организации, ее политику, нормы	Вы очень хорошо знаете структуру образовательной организации, ее политику,

		ведения дел и как организована работа и сами сотрудники;	организацию работы педагогов. Верно ли это утверждение?
4.2.Знание организационной культуры	4.2.1.понимает нормы культуры и ценности организации, а также знает, как решать существующие задачи;	Понимаете ли Вы нормы культуры и ценности образовательной организации?	
	4.3.1.постоянно находится в курсе происходящего в организации.	Вы постоянно находитесь в курсе происходящего в организации. Верно ли это утверждение?	
4.3.Осведомленность о нововведениях	4.3.2.знает, понимает и разделяет стратегию и миссию организации.	Вы регулярно следите за национальными проектами и приоритетными направлениями развития образования с целью внедрения данных идей в образовательной организации. Верно ли это утверждение?	

Памятка для наставника молодого педагога

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.
4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещать уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.
6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.
9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

Словарь терминов педагога-наставника

№ п/п	Термин	Определение
1.	«Горизонтальное обучение» педагогических работников	система Р2Р (англ. peer-to-peer – «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.
2.	Soft-skills («мягкие навыки»)	комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть не связаны с конкретной предметной областью.
3.	Компетентность (профессиональная)	совокупность образовательных, профессиональных, социально-профессиональных, социальных и личностных компетенций.
4.	Компетенция (профессиональная)	личностная способность специалиста (сотрудника) решать определенный класс профессиональных задач.
5.	Национальная система учительского роста	система, обеспечивающая возможность карьерного роста педагогических работников соответственно компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также с учетом мнения выпускников общеобразовательных организаций.
6.	Непрерывное образование педагогических работников	повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.
7.	Профессиональные дефициты	отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающих типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.