

## **«Повышение эффективности процесса вовлечения образовательных организаций Магаданской области в программы наставничества»**

**Голованов Сергей Павлович, руководитель регионального центра профессионального самоопределения и наставничества министерства образования Магаданской области**

1. Краткий аналитический обзор наставнических практик в ОО – участках МО.
2. Критерии отнесения направления деятельности (проектов) к практикам наставничества.
3. Интерпретация ролевых моделей программ наставничества.
4. Размещение информации на сайтах образовательных организаций о ходе внедрения ЦМН. Создание вкладки, ее структура.

Указом губернатора Магаданской области С.К. Носова с 1 января 2021 года на территории региона проводятся мероприятия по внедрению целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования. С этой целью на базе Магаданского промышленного техникума создан региональный центр профессионального самоопределения наставничества. Центр обеспечивает непрерывное информационное сопровождение внедрения целевой модели наставничества в Магаданской области

**Ключевая роль центра:** активное участие в развитии института наставничества, методического, информационного сопровождения в реализации основных региональных проектов Национального проекта «Образование» таких как; современная школа, успех каждого ребёнка, молодые профессионалы, учитель будущего.

**Индикатор успешной реализации наставничества:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

**Миссия центра:** внедрение региональной целевой модели наставничества в Магаданской области.

**Направления деятельности:**

1. организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.

В рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% обучающихся, 70% педагогических работников общеобразовательных организаций

2. содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.

3. разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества.

4. сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях.

## Вопрос № 1 Краткий аналитический обзор наставнических практик в ОО – участках МО

Направлялись письма и формы для того что бы понять какова общая картина внедрения Целевой модели наставничества в нашей области

Рис. 1 Аналитический обзор кол-ва педагогов ОО - участников, вовлеченных в различные формы наставничества

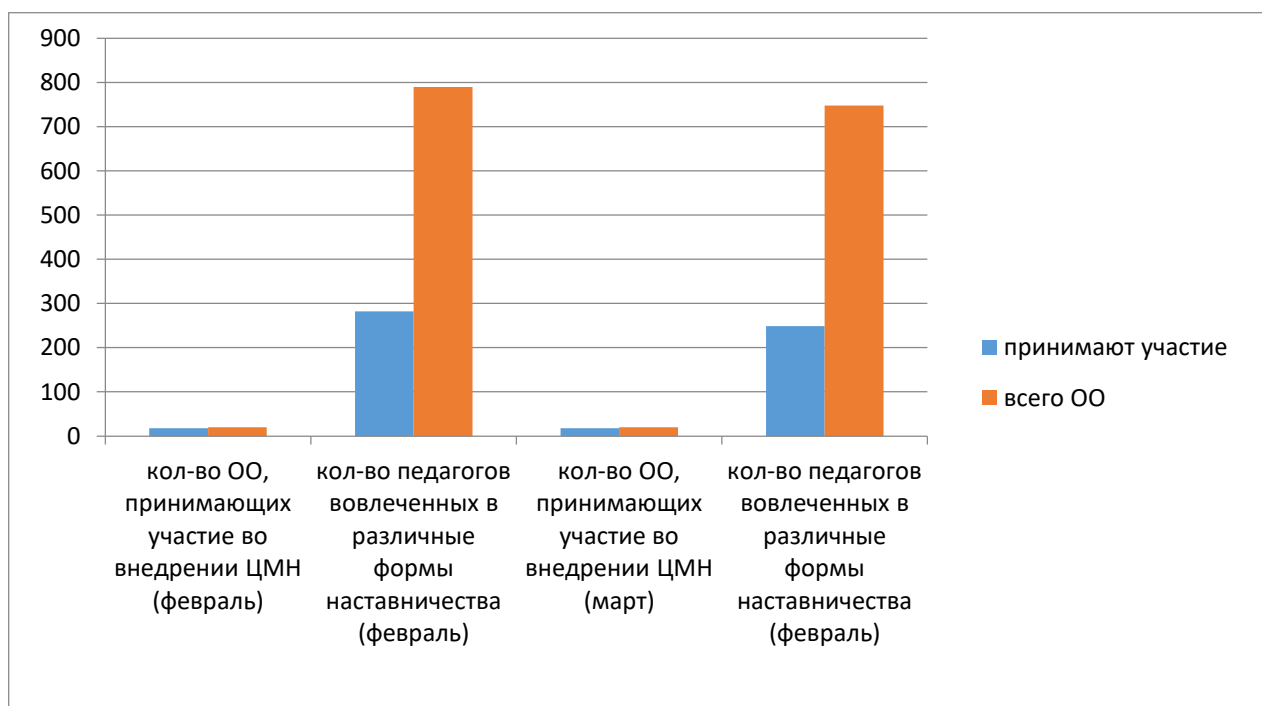


Рис. 2 Аналитический обзор детей от 10 до 19 лет вовлеченных в программу наставничества

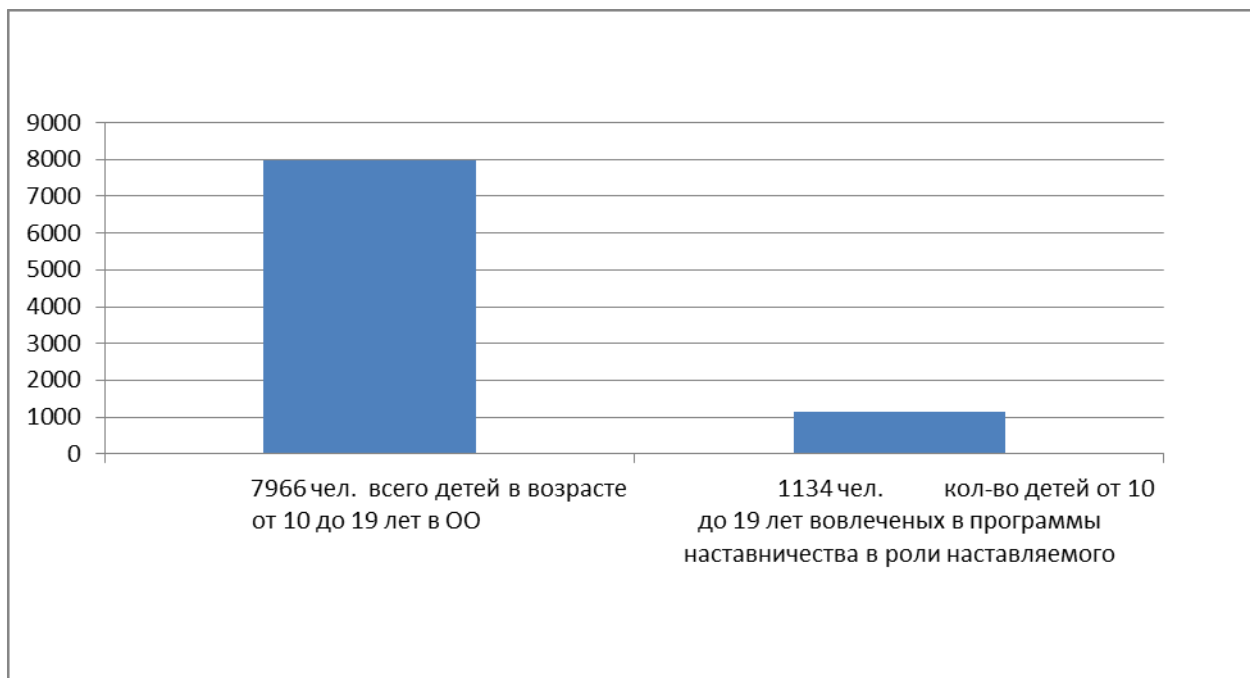
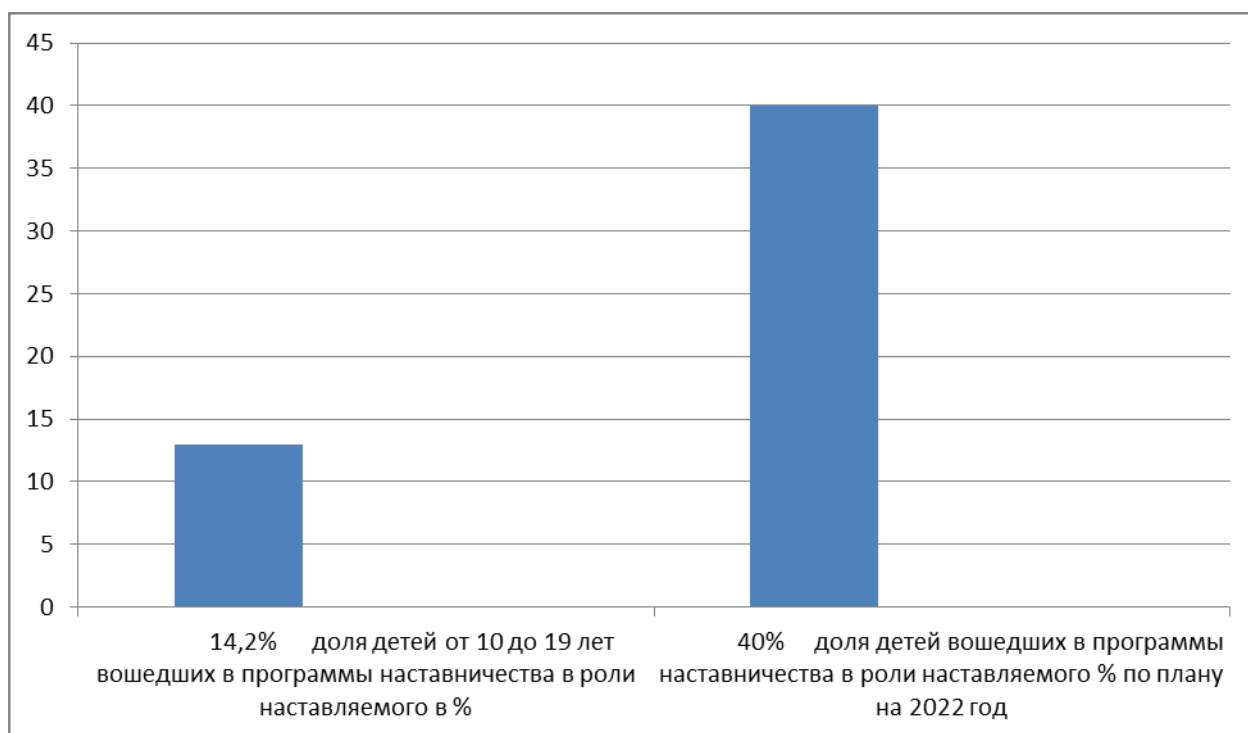


Рис. 3 Аналитический обзор детей от 10 до 19 лет вовлеченных в программу наставничества в %



## Вопрос №2. Критерии отнесения направления деятельности (проектов) к практикам наставничества

### Критерии отнесения практико-ориентированных мероприятий (занятий, проектов и т.д.) к практикам наставничества

Наличие наставнической пары (наставник-наставляемый, наставник-команда и т.д.)

Возможность четко сформулировать результат программы (количественный и качественный)

Организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение, осмысление полученного опыта

Формирование метакомпетенции в процессе реализации программы наставничества

Мероприятие имеет определенный временной отрезок

Устранение образовательного дефицита

Практико ориентированные мероприятия

Как отнести те практико ориентированные мероприятия, которые проводятся в каждой образовательной организации к практикам наставничества.

## Вопрос № 3 Интерпретация ролевых моделей программ наставничества



Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий - ученик, испытывающий затруднения» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>- «лидер - последователь» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>- «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «опытный учитель - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы/ опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов)</li> <li>- «лидер - педагог, испытывающий затруднения» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>- «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.</li> </ul>
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «успевающий - ученик, испытывающий затруднения» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li> <li>- «лидер - последователь» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</li> <li>- «куратор - автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</li> </ul>
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «активный профессионал - последователь» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;</li> <li>- «коллега - молодой коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</li> <li>- «работодатель - будущий студент» - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.</li> </ul>

## 1. Вопрос №4 Размещение информации на сайтах образовательных организаций о ходе внедрения ЦМН. Создание вкладки, ее структура.

