

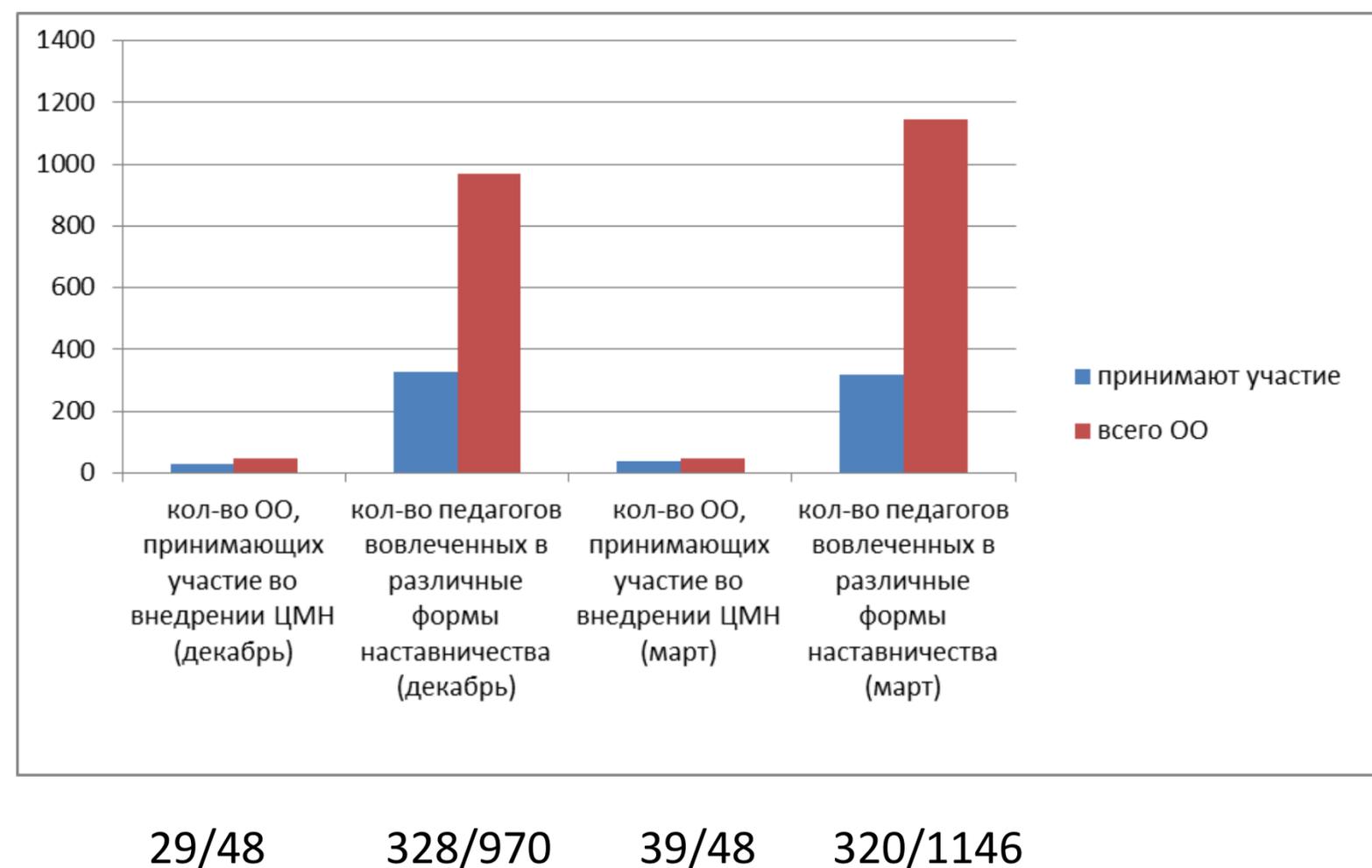
Региональный центр профессионального самоопределения и
наставничества

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

руководитель центра
профессионального самоопределения
и наставничества: Голованов С. П.

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

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



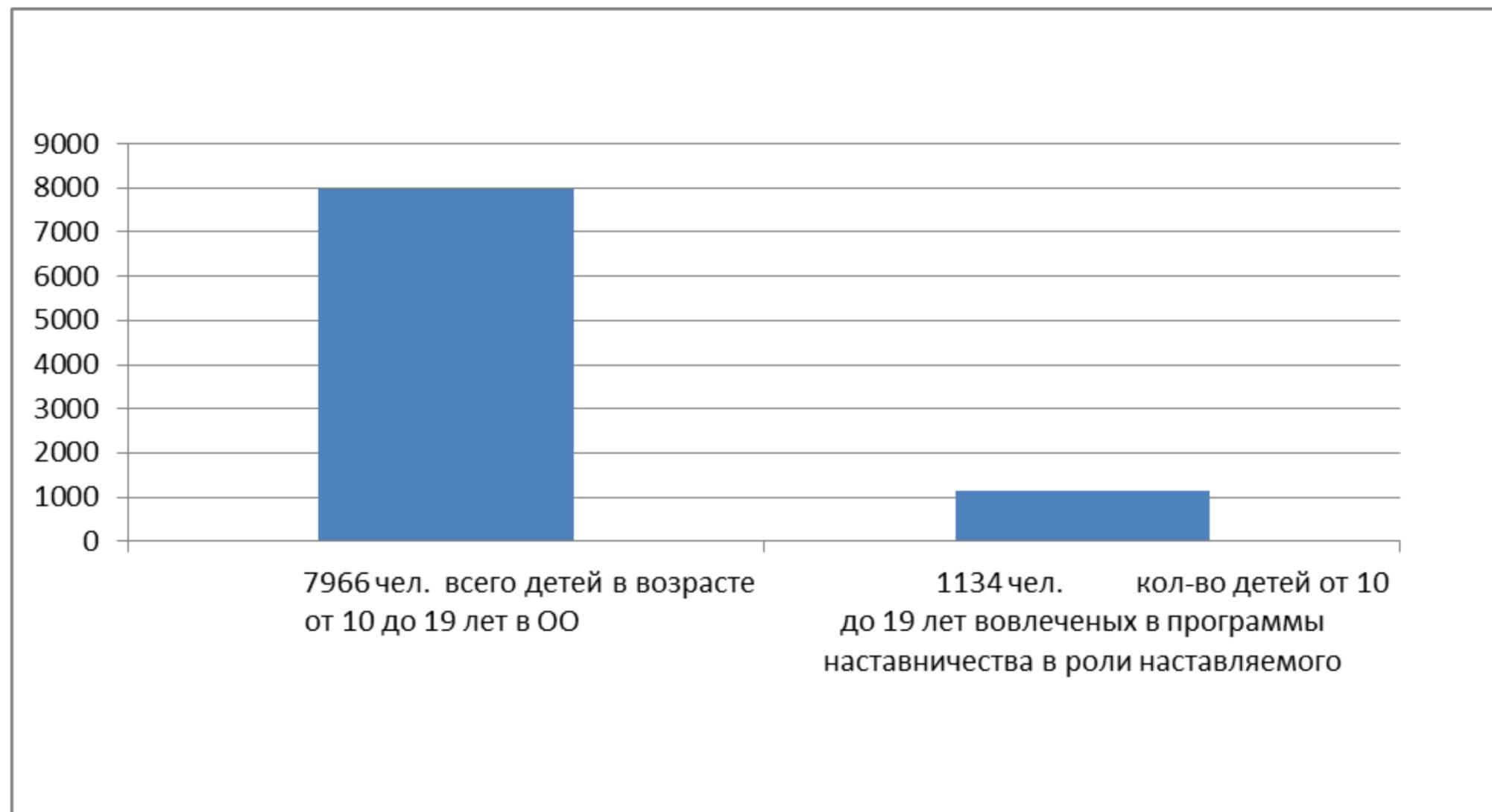


Рис. 2 Аналитический обзор детей от 10 до 19 лет вовлеченных в программу наставничества

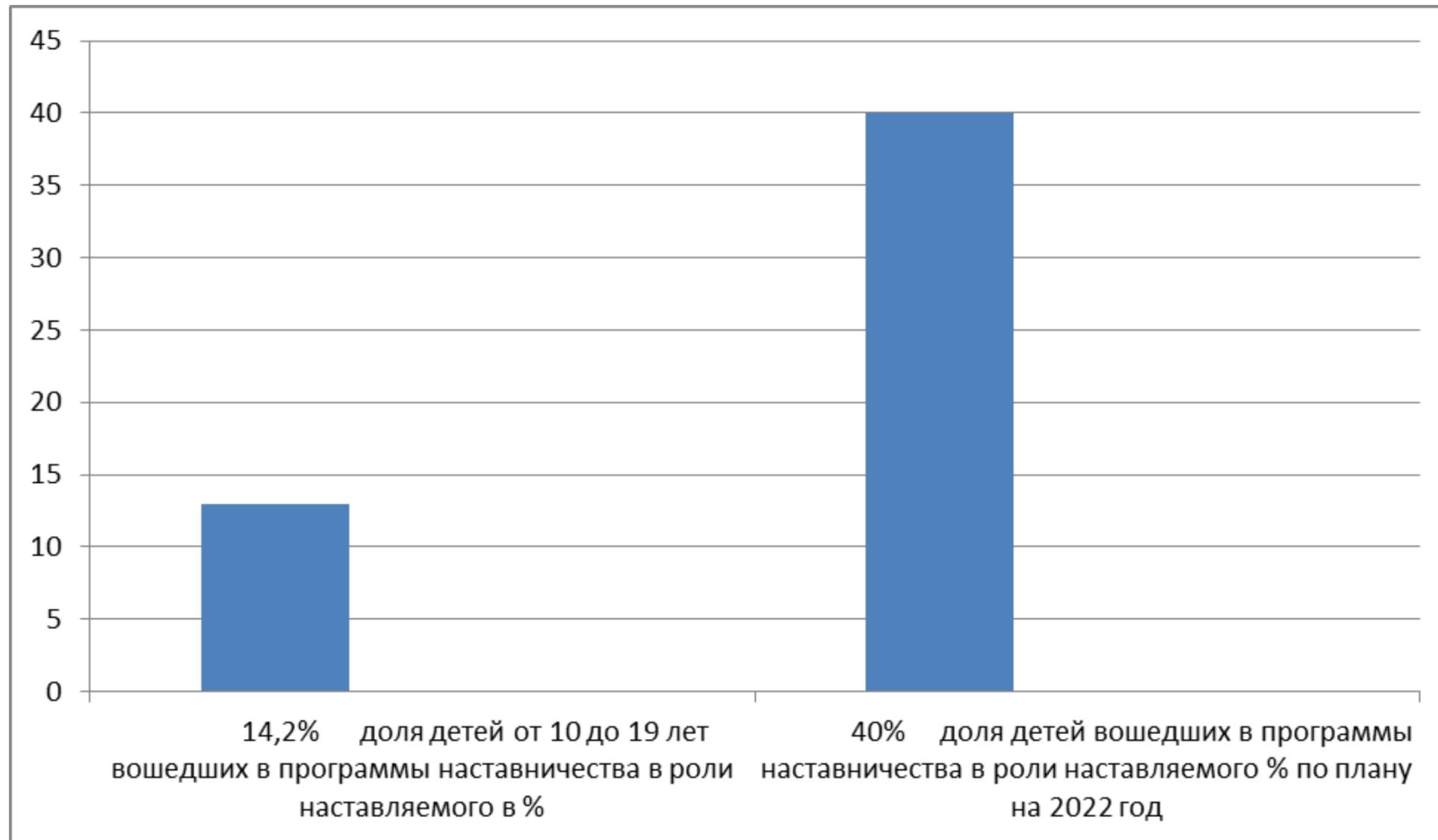


Рис. 3 Аналитический обзор детей от 10 до 19 лет вовлеченных в программу наставничества в%

**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

Интерпретация ролевых моделей программ наставничества

Расширение практик наставничества среди образовательных организаций Магаданской области для достижения показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества согласно плановым показателям на 2022 год



Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий - ученик, испытывающий затруднения» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; - «лидер - последователь» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> - «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) - «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; - «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий - ученик, испытывающий затруднения» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; - «лидер - последователь» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; - «куратор - автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и <u>тьютора</u>, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал - последователь» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; - «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; - «работодатель - будущий студент» - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Показатель	Источник	2021	2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Магаданской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	Целевая модель наставничества (распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)	25	40	55	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, проживающих в Магаданской области, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %		4	6	8	10
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих Магаданской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %		25	40	55	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Магаданской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %		5	10	20	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)		55	65	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		55	65	70	85

Размещение информации на сайтах образовательных организаций о ходе внедрения ЦМН. Создание вкладки, ее структура.

Раздел 1. Нормативно-правовое обеспечение внедрения ЦМН в образовательных организациях
(распорядительные документы по организации работы для внедрения ЦМН в образовательных организациях, План мероприятий по внедрению ЦМН)

Раздел 2. Анализ имеющихся наставнических практик для внедрения ЦМН
(ежеквартальные отчеты по формам наставничества)

Раздел 3. Наставнические практики
(пакеты программ по формам наставничества)

Раздел 4. Мероприятия по внедрению ЦМН
(размещение мероприятий в «Живой ленте», обобщенные данные предоставлять по представленной форме)

Раздел 5. Мониторинг реализации Целевой модели наставничества
(база наставников, база наставляемых, отчеты о достижении показателей эффективности внедрения ЦМН)

Спасибо за внимание!

- Готов ответить на вопросы
- Ваши предложения
- Интересующую вас тему для следующего выступления