



Министерство образования Омской области
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«Омский педагогический колледж №1»

Региональный наставнический центр
«Вместе к успеху»

**Тема: «Инструменты достижения показателей эффективности
внедрения Целевой модели наставничества
для образовательных организаций Омской области в 2020 году»**

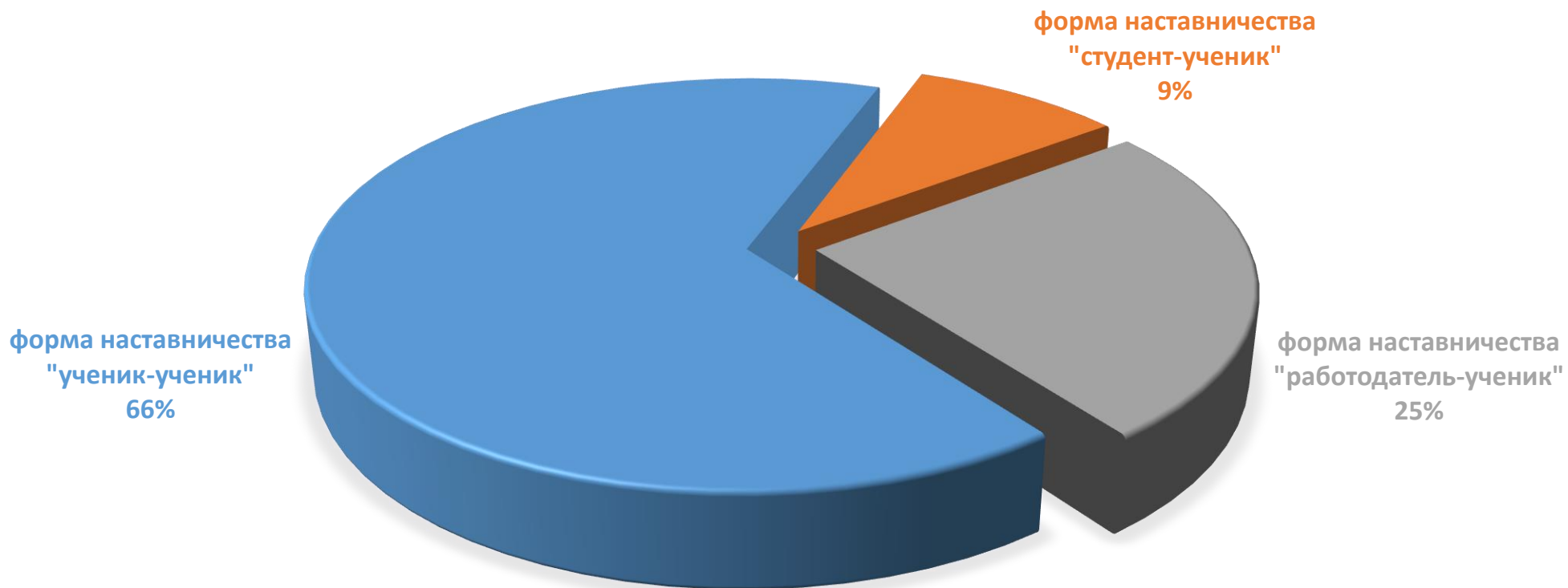
Руководитель РНЦ
Катунина Наталья Евгеньевна

Повестка ВКС: «Инструменты достижения показателей эффективности внедрения Целевой модели наставничества для образовательных организаций Омской области в 2020 году»

19 ноября 2020 года, 11 час. 00 мин.

1. Особенности достижения планового показателя эффективности внедрения ЦМН: методика расчета показателей. (комментарий к статистической информации об уровне достижения показателей, вовлекаемых обучающихся в программы наставничества в 2020 г. в рамках национального проекта «Современная школа»).
2. Комментарии к Письму о расширении охвата реализации программ наставничества.
3. Аналитический обзор имеющихся практик наставничества в образовательных организациях-участниках ЦМН в 2020 году.
4. Особенности использования методических рекомендаций по разработке программ наставничества в ОО.
5. Варианты расширения практик наставничества в ОО.
6. Предоставление отчетности о расширении наставнических практик в ОО.
7. Размещение информации на сайтах образовательных организаций о ходе внедрения Целевой модели наставничества «Создание вкладки»: структура вкладки.
8. Описание Алгоритма внедрения ЦМН для ОДО (образовательных дополнительных организаций).

**Соотношение форм наставничества в ОО муниципальных районов
Омской области и г. Омска на 01.11.2020 г.**



Расширение практик наставничества обучающихся в Омской области для реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа»

ЗАДАЧИ:



РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В

(наименование ОО)

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 тьютора, 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.

* При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят.

* При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться как проекты.

* ОО вправе вносить свои собственные формы наставничества (в том числе командные – «работодатель-команда», «студент-команда» и т.д.), а также ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО

Предоставление отчетности о расширении наставнических практик в ОО

Данные о расширении практик наставничества среди обучающихся в государственные образовательные организации Омской области в возрасте от 10 до 19 лет

Наименование государственной образовательной организации	Привлечено в программы наставничества на 01.10.2020, чел.	Привлечено дополнительно на 23.11.2020 г.		Программа наставничества	
				Наименование программы наставничества	Форма наставничества
		Количество вовлеченных обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет – наставников, чел.	Количество вовлеченных обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет – наставляемых, чел.		

Структура вкладки «Внедрение Целевой модели наставничеств», для размещения на сайтах муниципальных органов управления образованием

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