Министерство образования Омской области
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«Омский педагогический колледж № 1»
БПОУ «ОПК № 1»
Региональный наставнический центр
644045, г. Омск, ул. Блюхера, 28
тел. (факс) 65-02-20
эл. почта: centr55_ opk1@mail.ru

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ
о работе Регионального наставнического центра «Вместе к успеху» за 2020 год

В соответствии с Дорожной картой реализации системы мероприятий по управлению процессом внедрения Целевой модели наставничества в Омской области (далее - ЦМН) в 2020-2024 году (утв. 15 апреля 2020 года) и во исполнении распоряжения Губернатора омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, на территории Омской области»,

Региональный наставнический центр информирует о выполнении плановых показателей эффективности внедрения ЦМН на 2020 год, достижении сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» на территории Омской области.

Плановые показатели степени вовлеченных наставников и наставляемых в рамках региональных проектов за 2020 год приведены в таблице 1.

Таблица 1

Плановые показатели достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» на территории Омской области на 2020 год

Федеральный проект	**Достижение показателя на 2020 год**	**Количество, чел.**	**Данные о выполнении показателя (по состоянию на 25.12.2020), чел.**
Современная школа	не менее 10 %	не менее 19 500	23744
Успех каждого ребенка	не менее 1 %	не менее 650	671
Молодые профессионалы	не менее 5 %	не менее 2 200	4443
Учитель будущего	не менее 30 %	не менее 450	525

В приложении 1 приведены отчетные данные о степени вовлеченных наставников и наставляемых в рамках региональных проектов за 2020 год.

Информация о степени вовлеченных наставников и наставляемых (от 10-19 лет) для достижения показателей эффективности внедрения Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях (ШНОР) Омской области за 2020 год

Данные итогового отчета о степени вовлеченных наставников и наставляемых (от 10-19 лет) для достижения показателей эффективности внедрения Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях (ШНОР) Омской области за 2020 год **(Форма 1**) показывают активное участие ШНОР во внедрении практик наставничества.

Согласно перечню участников Целевой модели наставничества н 2020год, утвержденному Министерством образования Омской области, МР ОО было привлечено 147 общеобразовательных организаций, из них - общее количество ШНОР по всем муниципальным районам (не включая г. Омск) составило 113, это 34% от общего количества таких школ (314).

Из общего количества вовлеченных обучающихся в муниципальных районах Омской области - 10396 чел. из ШНОР было вовлечено 8649 человек

в различные формы наставничества: «Ученик – ученик»; «Студент – ученик»; «Работодатель – ученик» **(Форма 2).**

Большую долю составляет реализация формы «Ученик – ученик» - 6396 чел. (74 %)

На втором месте расположилась форма «Работодатель – ученик» - 1751 человек. (20%).

Небольшой результат по форме «Студент-ученик» - 502 человека (6 %.). Причем наибольшее количество вовлеченных по этой форме было организовано в Большереченском МР (32 обучающегося), Колосовском районе (30), лидером стал Крутинский (234) и Русско-Полянский районы (110). В остальных муниципальных районах данная форма внедряется не активно.

Проведенный опрос по этому поводу показал, что недостаточно хорошо налажены партнерские связи с профессиональными образовательными организациями. В данном направлении необходимо развивать работу в будущем, начиная с 2021 года.

Также был проведен анализ применяемых ролевых моделей внутри форм наставничества.

Распределение по ролевым моделям в рамках реализованных форм наставничества в ОО Муниципальных районов Омской области за 2020 год приведены на диаграммах.

Напомним, что в каждой реализуемой форме наставничества выделяются различные варианты ролевых моделей, т.е. взаимодействие наставника и наставляемого.

Каждый вариант выполняет свою роль в формировании необходимой поддержки наставляемому, приобретения навыка и опыта.

Из приведенного анализа можно сделать следующие выводы:

По форме наставничества «Ученик – ученик» преобладает модель «Лидер-последователь» (77,6%), далее «Успевающий -неуспевающий» (34,2%) и на последнем месте «равный-равному» (17,1%).

Тенденция следующая: слабо развита в программах наставничества проектная деятельность обучающихся, совместная работа учеников с равными возможностями, но наделены разными навыками, которые при командной работе могут быть очень полезны обоим.

Это говорит о том, что в больше степени наставничество ориентировано на индивидуальный результат. Предлагаем развивать культуру командной работы, достижения коллективного результата.

Для этого важно понять, как оценивать вклад каждого и как будет оцениваться успех команды.

По форме «Работодатель – ученик» преобладает модель «Работодатель – будущий студент» (64,9%). Это классический вариант в рамках региональных программ «Билет в будущее».

Необходимо обратить внимание на расширение внедрения ролевой модели «Преобразователь-равнодушный».

В рамках формы «Студент-ученик» прослеживается применение проектной работы, но пока слабо выражено (об этом говорилось выше).

Вывод: В целом, поставленные количественные показатели вовлечения обучающихся с участием ШНОР в Целевую модель наставничества достигнуты, есть положительные результаты, реализуются все формы наставничества, но необходимо расширять внедрение таких форм, как «Студент – ученик»; «Работодатель – ученик».

Направления работы для успешной реализации различных форм наставничества в 2021 году

- Развивать культуру командной работы;
- Поощрять направленность на достижение коллективного результата;
- Включать в программы групповую презентацию результатов проекта;
- Развивать культуру проектирования;
- Развивать партнерские связи с профессиональными образовательными организациями, представителями профессиональной среды для развития форм наставничества «работодатель – ученик» и «студент-ученик»;
- Стимулировать участие в конкурсах наставников и наставляемых;
- Правильно определять образовательные и социальные дефициты обучающихся и разрабатывать программы на их устранение;
- Осуществлять управление программой наставничества.