



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДИНСКОЙ РАЙОН**

**П Р И К А З**

24. 01.2022 г.

№ 59

станция Динская

**Об утверждении программы работы муниципального наставнического центра муниципального образования Динской район**

В соответствии с Положением о муниципальном наставническом центре муниципального образования Динской район, утвержденным приказом управления образования муниципального образования Динской район от 12.02.2021 г. № 78 «О создании муниципального наставнического центра», в целях совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, обеспечивающего повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования Динского района **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:

1.1. Программу и план работы муниципального наставнического центра муниципального образования Динской район на 2022 год (приложение 1).

1.2. Ввести в состав муниципального наставнического центра наставников:

С.М.Ефременко - директора MAOY COII № 10;

А.В.Блоха – заместителя директора MAOY MO Динской район COII № 35;

1.3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования

М.А. Ежкова



Приложение № 1  
УТВЕРЖДЕНО приказом  
управления образования  
администрации  
муниципального образования  
Динской район  
от 24.01.2022 г. № 59

## **ПРОГРАММА МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА**

### **Пояснительная записка**

Основная проблема неравенства в образовании в настоящее время связана с расслоением школ по образовательным результатам учащихся, когда наряду с успешными и благополучными во всех отношениях школами повышенного уровня (гимназия) формируется целая группа школ с устойчиво низкими результатами учащихся. Одной из действенных форм оказания помощи таким школам является наставничество, организованное с учетом выявленных проблем.

Формирование качественной наставнической деятельности в муниципалитете является одним из приоритетных направлений работы, направленной на повышение качество образования в современных условиях как одной важных характеристик, определяющих конкурентоспособность образовательных учреждений. Формирование муниципальной программы деятельности наставнического центра, как одного из направлений работы по повышению качества общего образования является приоритетным направлением развития системы образования в целом. Кроме того, это важный шаг к построению систем управления качеством на всех уровнях, наличие которых определяет возможность получения современной, объективной, полной и достоверной информации для принятия решений органами муниципального управления.

Система образования муниципального образования Динской район ориентирована на обеспечение условий получения качественного образования, отвечающего требованиям современной инновационной экономики, внедрение эффективных экономических механизмов в сфере образования, формирование социально адаптированной конкурентоспособной личности, создание условий для её самореализации.

Одними из основных приоритетов деятельности управления образования муниципалитета в области образования являются:

- повышение качества общего образования, подбор механизмов и инструментов формирования инженерной, экологической, языковой культуры детей и педагогов, разработка моделей развивающих образовательных сред;
- внедрение обновленного содержания образования, обеспечение

возможности индивидуализации образовательных траекторий, в том числе выбора программ профильного обучения в старших классах.

С целью изучения результатов мониторинга качества образования, отвечающего требованиям стандарта, разработана система мероприятий по развитию муниципальной системы оценки качества образования, которая включает проведение мониторинговых исследований различного уровня, позволяющих отследить динамику учебных достижений школьников.

В 2019 году по итогам комплексного анализа результатов оценочных мероприятий (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ по русскому языку и математике) определен список общеобразовательных организаций муниципального образования Динской район с низкими результатами, в который вошли школы - МАОУ СОШ № 10, МАОУ СОШ № 30, МАОУ ООШ № 25, МАОУ СОШ № 37, МАОУ СОШ № 39, МБОУ СОШ № 53, показавшие низкие результаты оценочных процедур в 2019 г.

Причины низкого качества знаний в разных школах различны, и поэтому каждая школа, показавшая низкий рейтинговый балл, разработала школьную программу, план мероприятий по повышению качества образовательных результатов.

Анализ школьных программ показал, что на низкие результаты качества образования в основном влияют педагогические факторы:

- использование педагогами неэффективных педагогических технологий;
- недостаточное проведение дополнительной работы с учащимися, не мотивированными на высокие результаты;
- завышение отметок обучающимся;
- слабый контроль администрации школы за качеством проведённых уроков педагогами;
- невысокий потенциал кадрового состава ОО;
- низкий уровень профориентационной работы с обучающимися, и как следствие, необоснованный выбор частью выпускников предметов по выбору на итоговую аттестацию.

В связи с этим муниципальная программа наставнического центра направлена на повышение качества профессиональной деятельности как административных команд школ, так и каждого педагога в частности.

Основная задача муниципального наставнического центра (МНЦ) направлена на улучшение образовательных результатов и формирование муниципальной модели профессионального развития педагогов; реализация условий для организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС; определение для каждой школы адресной программы мероприятий, нацеленной на развитие образовательного учреждения и повышение качества образования.

### **Цель Программы МНЦ:**

- организовать муниципальную систему работы по наставничеству, направленную на создание условий по повышению качества образования в

школах с низкими образовательными результатами;

- повысить эффективность системы управления качеством образования в общеобразовательных организациях муниципального образования Динской район.

### **Задачи Программы:**

- планирование комплекса мероприятий по развитию качества образования в общеобразовательных организациях на 2021 - 2022 гг.;
- создание сообщества образовательных организаций, способных консолидировать ресурсы, необходимые для качественных изменений среды, создание сетевого партнерства школ;
- анализ состояние качества образования на основе мониторинговых исследований;
- определение направления деятельности наставников;
- создание условия для развития профессионализма педагогов через выявление учителей, дающих низкие результаты и не способных качественно работать в сложных социальных условиях,
- выявление профессиональных дефицитов и разработка индивидуальных программ повышения квалификации учителей;
- усиление работы муниципальных и школьных методических объединений учителей-предметников в части качества подготовки обучающихся к прохождению независимой оценки качества знаний, государственной итоговой аттестации.

### **Основные понятия**

Наставничество - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимобогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Реализация программы наставничества с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие **принципы**:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества и нормам международного права);
- принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

### **Условия реализации программы**

Программа опирается на следующую нормативно-правовую базу:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по

делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (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»;

- распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.08.2020 № 176-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 9.11. 2020 № 2986 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

### **Структура управления реализацией программы**

- управление образования администрации муниципального образования Динской район;
- муниципальное казенное учреждение «Центр поддержки образования» муниципального образования Динской район;
- муниципальный наставнический центр;
- общеобразовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества.

В роли наставников выступают педагоги, показывающие стабильно высокие результаты обучения. Отбор наставников будет проводиться по результатам ГИА, ВПР.

Наставнические практики будут реализованы в разных формах:

- семинары,
- семинары-практикумы,
- выездные семинары,
- консультации педагогов-наставников,
- мастер-классы,
- педсоветы и другие формы.

Тематика наставнических практик определяется с учетом выявленных у наставляемых затруднений.

Эффективность программы определяется по результатам мониторинга удовлетворенности реализацией программы, самообследования школ и данных приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, определяющего перечень ШНОР.

### **Планируемые результаты реализации программы:**

1. Сформирована муниципальная нормативно-правовая база, обеспечивающая поддержку в области повышения качества образования школ, с низкими образовательными результатами.

2. Разработана муниципальная система мер поддержки школ с низкими образовательными результатами.

3. Сокращено количество школ с низкими образовательными результатами.

4. Налажено эффективное межшкольное партнёрство и сетевое взаимодействие школ с разным уровнем качества образовательных результатов.

5. Реализованы успешные практики перехода школ в эффективный режим работы.

6. Достижение уровня удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества - 85%;

7. Достижение уровня удовлетворенности наставников участием в программах наставничества - 85%.

## План работы муниципального наставнического центра

<i>Содержание работы</i>	<i>Сроки</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Ответственный, привлеченные специалисты</i>
<b>Исследовательская деятельность</b>			
Разработка Плана работы МНЦ	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Формирование базы наставников и наставляемых.	февраль	УО, МКУ ЦПО	координатор, руководитель МНЦ, модератор
Тестирование руководителей общеобразовательных организаций, выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Анализ профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ после проведенных исследований	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Закрепление кураторов за каждой ШНОР для координации деятельности МНЦ	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, руководитель МНЦ
Проведение установочной встречи участников сетевого взаимодействия	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, руководитель МНЦ
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, руководитель МНЦ
Мониторинг по выявлению потребностей муниципальной системы образования в управленческих кадрах для общеобразовательных организаций.	в течение года	УО, МКУ ЦПО	УО, ОО, руководитель МНЦ
Мониторинг эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций, претендующих на включение в кадровый управленческий резерв	в течение года	УО, МКУ ЦПО	УО, ОО, руководитель МНЦ
Выявление готовности педагогических работников к административной деятельности для их включения в кадровый управленческий резерв	в течение года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор
Проведение мониторинга по выявлению динамики	Июнь-	УО, МКУ ЦПО	главный



изменений образовательных результатов в ШНОР/ШССУ	август		специалист УО, координатор
Проведение самоанализа ШНОР/ШССУ	Январь 2022	ОО	главный специалист УО, координатор, модератор
Анализ рисков факторов	февраль 2022 года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, наставники
Подготовка персонифицированного плана восполнения профессиональных дефицитов для управленческих команд	Март 2022	УО, МКУ ЦПО	наставники
Подготовка персонифицированного плана восполнения профессиональных дефицитов для учителей-предметников	февраль	УО, МКУ ЦПО	координатор, наставники
Формирование банка успешных практик преподавания предметов в школах с низкими результатами обучения	в течение года	УО, МКУ ЦПО	координатор, наставники
<b>Проектная деятельность</b>			
Разработка программы перехода школы в режим эффективного функционирования	Январь 2022	ОО	Администрация ШНОР, Кураторы ШНОР
Работа с локальными нормативными актами ШНОР/ШССУ, учебно-планирующей документацией	сентябрь, январь	ОО	Кураторы ШНОР
Интервью с администрацией и педагогами	1 раз в четверть	ОО	Кураторы ШНОР
Организация стажировок для управленческих команд ШНОР/ШССУ	1 раз в четверть	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ
Организация стажировок для педагогических работников ШНОР/ШССУ	1 раз в четверть	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, наставники
Проведение конкурсов на уровне муниципалитета для ШНОР/ШССУ	в течение года	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, наставники
Организация мастер-классов по управлению образовательной системой	в течение года	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, наставники
Организация семинаров/вебинаров по преодолению проблем в соответствии с рисковым профилем ОО в муниципалитете	в течение года	МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, наставники
Ведение базы данных (портфолио) управленческих команд	в течение года	УО, МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ
<b>Консультационная деятельность</b>			
Организация работы муниципальных наставников для управленческих команд	Февраль 2022	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, Руководитель

			НМЦ
Организация мастер-классов для учителей-предметников	В течение года	ОО, МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, модератор, наставники
Организация семинаров/вебинаров по плану работы сообщества	В течение года	ОО, МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, наставники
Проведение заседания НМЦ по проблемам ШНОР	В течение года	МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, наставники
Организация работы тьюторских консультационных пунктов для учителей-предметников и обучающихся	Февраль 2022	УО, МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, Наставники, координаторы
Консультативная помощь специалистов наставнического центра в формате индивидуальных или дистанционных консультаций	по запросу	УО, МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, Наставники, координаторы
Первичное обучение наставников	январь 2022 года	УО, МКУ ЦПО	Главный специалист УО, Руководитель НМЦ, наставники, координаторы
Проведение встречи по планированию рабочего процесса в рамках работы со ШНОР/ШССУ	февраль 2022 года	МКУ ЦПО	Главный специалист УО, Руководитель НМЦ, наставники, координаторы
<b>Информационная деятельность</b>			
Информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи.	Февраль 2022	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор
Информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;	В течение года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор
Аккумуляция (накопление) на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития, в том числе описаний лучших управленческих практик эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, типовых управленческих решений по обеспечению перехода школ в режим эффективного функционирования и развития на муниципальном	Май-июль 2022	УО, МКУ ЦПО	Модератор, наставники

уровне.			
Подведение итогов совместной работы школ ШНОР/ШССУ и школ-лидеров	август 2022 года	МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор, наставники
Информирование наставников и наставляемых об итогах работы	август 2022 года	МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор