

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) Рособнадзором определен список общеобразовательных организаций муниципального образования Динской район с низкими результатами, в который вошли 6 школ (№№ 10, 25, 30, 37, 39, 53).

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 2020 - 2021 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 взаимно обогащающее 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 № 45от 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 выступят 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%.

Мониторинг
«Оценка качества процесса реализации программы наставничества»

Мониторинг ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник - наставляемые».

Личностная оценка наставляемых

Всего участников- _____

Из них:

Довольны совместной работой _____

Довольны результатом _____

| <i>Характеристика</i> | <i>Ответы наставляемых</i> |
|--|----------------------------|
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |
| Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах | |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |

Личностная оценка наставников

Всего участников- _____

Из них:

Довольны совместной работой _____

Довольны результатом _____

| <i>Характеристика</i> | <i>Ответы наставников</i> |
|---|---------------------------|
| Достаточность и понятность обучения наставников | |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| Заметил сокращение числа конфликтов педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на:

1. Глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и необходимую корректировку стратегий образования пар «наставник - наставляемые».

Первый подэтап - до начала работы: проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества.

Анкета наставляемого

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | |
|---|-----------------------------|
| Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? | да/нет |
| Если да, то где? | |
| Эффективность программы наставничества. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Ожидаемая польза конкретных мероприятий для Вас в частности | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Что Вы ожидаете от программы и своей роли? | |
| Что особенно ценно для Вас в программе? | |
| Рады ли Вы участвовать в программе? | да/нет |

Анкета наставника

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | |
|--|-----------------------------|
| Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? | да/нет |
| Если да, то где? | |
| Эффективность программы наставничества. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Как вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Как вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Ожидаемая включенность наставляемого в процесс работы | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Ожидаемый уровень совместной работы | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Что Вы ожидаете от программы и своей роли? | |
| Что особенно ценно для Вас в программе? | |

| | |
|---|--|
| Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | |
|---|--|

Второй подэтап – по завершении проекта

Анкета наставляемого

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | |
|---|------------------------------------|
| Эффективность программы наставничества. | <i>Оцените в баллах от 1 до 10</i> |
| Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | <i>Оцените в баллах от 1 до 10</i> |
| Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | <i>Оцените в баллах от 1 до 10</i> |
| Что Вы ожидали от программы и своей роли? | |
| Насколько оправдались Ваши ожидания? | <i>Оцените в баллах от 1 до 10</i> |
| Что особенно ценно для Вас было в программе? | |
| Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? | |
| Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | |
| Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? | <i>[да/нет]</i> |
| Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? | <i>[да/нет].</i> |
| Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? | <i>[да/нет].</i> |
| Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? | <i>[да/нет].</i> |
| После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? | <i>[да/нет].</i> |
| Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? | <i>[да/нет].</i> |
| Заметили ли Вы сокращение числа | <i>[да/нет].</i> |

| | |
|--|-----------|
| конфликтов с педагогическим и родительским сообществом благодаря программе наставничества? | |
| Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать профессиональные работы: статьи, исследования? собственные | [да/нет]. |

Анкета наставника

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

| | |
|--|-----------------------------|
| Эффективность программы наставничества. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями). | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Качество программы профессиональной адаптации. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Включенность наставляемого в процесс. | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Насколько Вы довольны Вашей совместной работой? | Оцените в баллах от 1 до 10 |
| Что Вы ожидали от программы и своей роли? | |
| Насколько оправдались Ваши ожидания? | |
| Что особенно ценно для Вас было в программе? | |
| Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? | |
| Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? | [да/нет]. |
| Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? | [да/нет]. |
| Видите ли Вы свое профессиональное | [да/нет]. |

| | |
|---|------------------|
| развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? | |
| Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? | <i>[да/нет].</i> |
| Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? | <i>[да/нет].</i> |
| Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? | <i>[да/нет].</i> |