



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от 15.02.2021

№ 134

г. Темрюк

О создании муниципального наставнического центра

В целях совершенствования профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных учреждений, обеспечения качества образования в общеобразовательных учреждениях муниципального образования Темрюкский район, реализации муниципальной дорожной карты по работе со школами с низкими образовательными результатами и школами, работающими в сложных социальных условиях, п р и к а з ы в а ю:

1. Создать муниципальный наставнический центр.
2. Утвердить:
 - 1) Положение о муниципальном наставническом центре (Приложение № 1).
 - 2) Состав муниципального наставнического центра (Приложение № 2).
 - 3) Программу работы муниципального наставнического центра (Приложение № 3).
 - 4) План работы муниципального наставнического центра (Приложение № 4).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления
образованием

Е.В. Руденко

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления образованием
администрации муниципального
образования Темрюкский район
от 15.02.2021 № 134

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальном наставническом центре

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24.12.2018); Законом Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16.07.2013; Государственной программой «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства РФ № 1642 от 26.12.2017; письмом Минобрнауки России от 09.10.2013 № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании», Дорожной картой по методическому сопровождению системы работы школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (далее – ШНОР/ШССУ), утвержденной приказом управления образованием администрации муниципального образования Темрюкский район от 29.12.2020 № 936.

1.2. Положение регламентирует процесс организации и функционирования муниципального наставнического центра, а также управление его деятельностью и развитием на уровне муниципальной системы образования.

1.3. Целью работы муниципального наставнического центра является совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, обеспечивающее повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования.

1.4. Задачи муниципального наставнического центра:

- повышение эффективности работы ШНОР/ШССУ;
- оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР/ШССУ;
- повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ;
- тиражирование положительного управленческого опыта

эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами.

1.5. Функции муниципального наставнического центра:

- *стратегическая*: содействие перспективного развития муниципальной системы образования;
- *диагностическая*: организация работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР/ШССУ;
- *моделирующая*: конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение эффективности ШНОР/ШССУ;
- *организационная*: проведение мероприятий для управленческих команд ШНОР/ШССУ по повышению результативности их работы, апробация типовых управленческих решений по переводу ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования;
- *консультационная*: консультирование и инструктирование членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

1.6. Принципы функционирования муниципального наставнического центра:

- добровольного участия;
- открытости действий, результатов, проблем, информации;
- взаимного доверия;
- свободного взаимодействия;
- соблюдения интеллектуальной собственности;
- соблюдения этических норм и правил взаимодействия;
- активности субъектов.

1.7. Муниципальный наставнический центр характеризуется:

- субъектами, выполняющими заданные функции (п. III настоящего Положения);
- содержательно-деятельностным наполнением, определяющим направления и виды деятельности, способы и формы работы, предусмотренные программой и планом работы (п. IV настоящего Положения);
- информационным обеспечением, позволяющим осуществлять информационную поддержку наставнического центра (п. V настоящего Положения).

1.8. Муниципальный наставнический центр является некоммерческим объединением, работа его членов осуществляется на общественных началах.

2. Понятийный аппарат

Аналитическая деятельность – целенаправленный и объединенный задачами предметной области процесс сбора, обработки, хранения, систематизации и аналитической интерпретации информации.

Индекс образовательных результатов (далее – ИОР) – интегральный

показатель, рассчитываемый за отчетный год для сравнения средних значений образовательных результатов обучающихся общеобразовательных организаций, формируемый на основе значений и весовых коэффициентов установленных показателей. Индекс образовательных результатов для каждой общеобразовательной организации принимает значение в диапазоне от 0 до 1, характеризуя положение организации относительно других участников исследования. В зависимости от значения ИОР организации принято классифицировать по уровню достигнутых результатов: высокий (четвертый квартиль), выше среднего (третий квартиль), ниже среднего (второй квартиль) и низкий (первый квартиль) уровень.

Индекс социального благополучия школы (далее – ИСБШ) – совокупный показатель, рассчитанный на основе регрессивной модели путем суммирования нескольких наиболее значимых контекстных характеристик с присвоенными весами, которые определяются по принципу наибольшего вклада показателей в дисперсию показателей успеваемости, характеризующий внешние условия образовательного процесса для каждой конкретной организации на основе анализа социальных характеристик обучающихся.

Инновационная деятельность – деятельность по созданию, доведению идей, изобретений, разработок до результата пригодного для практического воплощения, использования и распространения.

Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Конкурс профессионального мастерства – вид соревнования по выявлению наилучших из числа профессионалов, представленных работ и др., способствующий мотивации к профессиональному росту и общему развитию профессиональной сферы.

Муниципальный наставнический центр – профессиональное объединение педагогов муниципалитета, имеющих опыт управления современной школой, обеспечивающее передачу продуктивного опыта и формирование административных компетенций у руководителей общеобразовательных организаций через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий специалист помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

Наставник – лицо, которое передает знания и опыт менее опытному или менее сведущему коллеге.

Научно-методические материалы – представленные на материальных носителях результаты научно-исследовательской деятельности, имеющие прикладной характер в методической области.

Несправляющиеся школы – с одновременно низким значением ИСБШ и ИОР, т.е. школы, укладывающиеся в обозначенные рамки и, при имеющихся социальных ограничениях, демонстрирующие низкие образовательные результаты.

Неэффективные школы – школы с высоким значением ИСБШ и одновременно низким значением ИОР, т.е. школы, которые в отсутствие социальных ограничений показывают низкие образовательные результаты.

Оценка качества образования – совокупность операций, выполняемых с целью определения соответствия характеристик образовательной деятельности и подготовки обучающегося установленным требованиям.

План методической работы – намеченная на заданный период совокупность мероприятий, подчиненных цели повышение качества образовательных услуг посредством совершенствования профессионального мастерства и методической культуры педагогических работников, с указанием содержания, объема, методов, последовательности действий, сроков и ответственных исполнителей.

Резильентные школы – школы с низким значением ИСБШ при одновременно высоком значении ИОР, т.е. школы, способные преодолевать заданные социальные ограничения и демонстрировать высокие результаты качества образования.

Рейтинг – числовой или порядковый показатель, отображающий важность или значимость определенного объекта или явления.

Руководитель общеобразовательной организации – физическое лицо, которое в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации).

Управленческая команда – группа лиц, связанных между собой единым пониманием миссии, целей и методов управления; осуществляющих полный законченный цикл управленческой деятельности в организации (разрабатывающих программу действий по управлению и несущих ответственность за их реализацию, в т.ч. и материальную); связывающих удовлетворение личных потребностей и интересов с результатами работы, возглавляемых ими организаций. Управленческая команда состоит из руководителя общеобразовательной организации, его заместителей, руководителей профессиональных объединений и иных лиц, привлекаемых при необходимости для решения отдельных задач.

Управленческое решение – совокупность взаимосвязанных,

целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач.

Школы «зоны риска» – группы школ, которые по выделенным признакам характеризуются как находящиеся в ситуации риска. При проведении комплексной оценки выделяются:

- группа школ «зоны риска» в связи с неустойчивостью образовательных результатов за последние 3 года, которая определяется исходя из наличия существенных отклонений (более 1 %) среднегеометрического ИОР и среднеарифметического ИОР;

- группа школ «зоны риска» в связи со значительной дифференциацией результатов ГИА и ВПР за текущий год – определяется по пороговому значению в 1,5 и более раза;

- группа школ «зоны риска» в связи со значительным процентом обучающихся вечернего (очно-заочного, заочного) обучения (4-ый квартиль по значению данного показателя);

- группа школ «зона риска» для школ повышенного уровня при значении индекса образовательных результатов ниже среднего по совокупности обследуемых организаций.

Школы со стабильно высокими образовательными результатами – группа школ, которые по совокупности образовательных результатов занимают лидирующие позиции, входя на протяжении последних 3-х лет в состав высокого (четвертого) квартиля ИОР.

Школы со стабильно низкими образовательными результатами – группа школ, которые по совокупности образовательных результатов характеризуются как находящиеся в кризисной ситуации, входя на протяжении последних 3-х лет в состав низкого (первого) квартиля ИОР.

Школы, функционирующие в сложных социальных условиях – школы, обладающие рядом показателей социально-экономического неблагополучия и ресурсных дефицитов.

Экспертиза – исследование кого-либо объекта, проводимое компетентным лицом (экспертом), с целью получения мотивированного заключения по заранее определенным аспектам.

Эффективность – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

Эффективные школы – школы с одновременно высокими значениями ИСБШ и ИОР, т.е. школы, укладывающиеся в обозначенные рамки и, в отсутствие социальных ограничений, демонстрирующие высокие образовательные результаты.

3. Порядок создания муниципального наставнического центра

3.1. Муниципальный наставнический центр создается на основании приказа управления образованием администрации муниципального образования Темрюкский район.

3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра – специалиста муниципального органа управления образованием;
- заместителя руководителя муниципального наставнического центра – руководителя территориально методической службы;
- технического специалиста – специалиста территориально методической службы;
- наставников – членов управленческих команд эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, специалистов муниципального органа управления образованием, территориальных методических служб;
- модератора информационного ресурса – специалиста муниципального органа управления образованием, отвечающего за размещение на сайте муниципального органа управления образования результатов деятельности наставнического центра.

3.3. Состав муниципального наставнического центра утверждается приказом управления образованием администрации муниципального образования Темрюкский район.

3.4. Для координации и информационного сопровождения работы муниципального наставнического центра может назначаться куратор – специалист Института развития образования Краснодарского края.

3.5. Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе общеобразовательных организаций, обладающих необходимым оборудованием для сетевого взаимодействия и использования ресурсов сети Интернет.

3.6. Работа муниципального наставнического центра регламентируется Планом (Приложение № 4) и настоящим Положением.

3.7. Деятельность муниципального наставнического центра направлена на организацию наставнического сопровождения руководителей и педагогов ШНОР/ШССУ.

4. Содержание работы муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения руководителей ШНОР/ШССУ

4.1. Деятельность муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения руководителей ШНОР/ШССУ включает следующие виды: исследовательская, проектная, консультационная, информационная.

4.2. Исследовательская деятельность предусматривает:

- выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ через онлайн-тестирование руководителей общеобразовательных организаций. Анализ проведенных исследований осуществляют специалисты МКУ «ИМЦ»;

- проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ.

4.3. Проектная деятельность направлена на формирование стратегических направлений перехода ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития.

4.3.1. Представитель муниципального наставнического центра (наставник в течение определенного периода работает с локальными нормативными актами ШНОР/ШССУ, учебно-планирующей документацией, проводит интервью с администрацией и педагогами, выходит на уроки и мероприятия (по возможности), составляет процессные модели работы подразделений общеобразовательной организации, совершает иные действия для определения слабых мест управленческой деятельности в ШНОР/ШССУ.

4.3.2. Администрация ШНОР/ШССУ совместно с наставником разрабатывает программу перехода школы в режим эффективного функционирования и развития или создает отдельный проект (часть программы), способствующий решению данной задачи в определенном аспекте. Разработанный продукт (программа или проект) проходит публичную презентацию в присутствии начальника или заместителя начальника управления образованием, руководителя наставнического центра, администрации ШНОР/ШССУ.

4.3.3. Проекты, получившие положительную оценку, рекомендуются ШНОР/ШССУ для внесения в программу развития.

4.4. Консультационная деятельность осуществляется наставниками в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций для администраций ШНОР/ШССУ на основании их запросов. Администрация ШНОР/ШССУ, в первую очередь, обращаются за консультационной помощью к наставнику, помогавшему разрабатывать программу или проект, направленные на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития. Также администрация может запросить консультативную помощь у других специалистов наставнического центра.

4.5. Информационная деятельность заключается в следующем:

- информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи;

- информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;

- аккумулирование 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.

4.6. Основными формами взаимодействия наставников с управленческими командами ШНОР/ШССУ являются индивидуальные консультации и адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований сформированности профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

5. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра

5.1. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра предусматривает создание и использование информационного ресурса, выполняющего функции информирования для организации текущей работы субъектов и накопителя информации.

5.2. Информационный ресурс является средством профессиональной коммуникации, доступ к содержанию и изменению которой варьируется в зависимости от зон ответственности субъектов:

- общее руководство деятельностью наставнического центра;
- проведение мониторинговых исследований;
- получение наставнической помощи.

5.3. Подготовка информационного обеспечения и модерация его использования субъектами осуществляется специалистом, назначенным приказом управления образованием администрации муниципального образования Темрюкский район.

6. Результаты функционирования муниципального наставнического центра

6.1. Результатами функционирования муниципального наставнического центра являются методические продукты, подготовленные для использования управленческой командой, методические события и эффекты, достигаемые в рамках его работы.

6.2. Методические продукты включают:

- описание проектов, направленных на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования;
- адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований профессиональных компетенций членов управленческих команд;
- рекомендации по организации работы муниципального наставнического центра, обобщающие продуктивный опыт.

6.3. Методические события относятся к динамическим результатам работы муниципального наставнического центра и включают совокупность мероприятий, предусмотренных планом его работы.

6.4. К ожидаемым эффектам работы муниципального наставнического центра относятся:

- формирование отдельных элементов муниципальной модели горизонтального педагогического взаимодействия;
- повышение профессиональной компетентности администрации и учителей-предметников ШНОР/ШССУ;
- снижение уровня неуспешности обучающихся ШНОР/ШССУ;
- переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития.

Заместитель начальника
управления образованием



Е.Н. Лавушкина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕН
 приказом управления образованием
 администрации муниципального
 образования Темрюкский район
 от _____ № _____

СОСТАВ
 муниципального наставнического центра

№ п/п	ФИО	Должность	Направление деятельности
1	Полторак Наталья Анатольевна	Главный специалист отдела общего образования администрации муниципального образования Темрюкский район	Руководитель муниципального наставнического центра
2	Зорина Галина Владимировна	Директор муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр в сфере дополнительного образования»	Заместитель руководителя муниципального наставнического центра
3	Августенок Ксения Юрьевна	Ведущий специалист муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр в сфере дополнительного образования»	Технический специалист муниципального наставнического центра
4	Куница Наталья Викторовна	Главный специалист управления образованием муниципального образования Темрюкский район	Модератор информационного ресурса
Наставники:			
5	Потапенко Наталья Викторовна	Главный специалист отдела общего образования администрации муниципального образования Темрюкский район	
6	Нечай Оксана Анатольевна	Главный специалист отдела общего образования администрации муниципального образования Темрюкский район	

7	Черненко Ольга Ивановна	Ведущий специалист муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр в сфере дополнительного образования»
8	Ивашов Павел Александрович	Ведущий специалист муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр в сфере дополнительного образования»
9	Бычина Ирина Анатольевна	Директор МБОУ СОШ № 17
10	Фрайтах Инга Рудольфовна	Директор МБОУ СОШ № 9
11	Степура Ирина Александровна	Директор МБОУ СОШ № 31
12	Устинова Ирина Васильевна	Директор МБОУ СОШ № 7
13	Гекало Юлия Сергеевна	Заместитель директора по УВР МБОУ СОШ № 28
14	Рябухина Людмила Геннадьевна	Директор МБОУ СОШ № 5
15	Белозерова Юлия Алексеевна	Директор МБОУ СОШ № 22

Заместитель начальника
управления образованием



Е.Н. Лавушкина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕНА

приказом управления образованием
администрации муниципального
образования Темрюкский район
от 15.02.2021 № 134

ПРОГРАММА МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы муниципального наставнического центра

Формирование качественной наставнической деятельности в муниципалитете является одним из приоритетных направлений работы, направленных на повышение качества образования, определяющих конкурентоспособность образовательных организаций.

Профессиональная помощь необходима не только педагогам, но и управленческим командам образовательных организаций, имеющим профессиональные дефициты.

Муниципальная программа наставнического центра направлена на повышение качества профессиональной деятельности как административных команд школ, так и каждого педагога. Основная задача при этом направлена на улучшение образовательных результатов и ориентация на формирование муниципальной модели профессионального развития педагогов; системы условий для организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС; определение для каждой школы адресной программы мероприятий, нацеленной на развитие образовательного учреждения и повышения качества образования.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, оказание им теоретическую и практическую помощь опытных педагогов, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности повышения качества образования на муниципальном уровне.

1.2. Цель и задачи программы наставничества

Муниципальная программа наставнического центра направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности,

а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов и администрации образовательных организаций.

Задачи:

1) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

2) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

3) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников.

4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.3. Срок реализации программы

Данная программа рассчитана на один год.

Начало реализации программы наставничества с 15.02.2021 г., срок окончания 31.12.2021 года.

2. Содержание программы

2.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

Управленческие команды и педагогический состав школ с низкими образовательными результатами: СОШ № 1, 3, 6, 8, 11, 13, 16, 21, 23, 30 и ООШ № 12, 14, 19, 26.

Наставники:

Руководители и педагоги муниципалитета, имеющие опыт управления современной школой, обеспечивающее передачу продуктивного опыта и формирование административных компетенций: СОШ № 5, 7, 9, 17, 22, 31.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

- Наставник-предметник – опытный педагог предметного направления.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: классический вариант поддержки для приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных).

Основными принципами работы являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-проводить необходимое обучение;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать индивидуальную помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе работы, результатах его труда;

Требования к наставляемым:

- изучать нормативные документы

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формами работы со школами с низкими образовательными результатами являются также: консультации, тренинговые занятия, мастер-классы, семинары, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тестирования.

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будут специалисты управления образованием и МКУ «ИМЦ».

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта.

Итоговый контроль будет происходить при встрече рабочей группы наставнического центра (круглый стол, совещания) на основании таблицы результативности программы наставничества.

Наставнические практики будут реализованы в разных формах: семинары, семинары-практики, выездные семинары, мастер-классы, консультации, педсоветы и другие формы.

Эффективность программы определяется по результатам мониторинга удовлетворенности реализацией программы, самообследования школ и данных приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, определяющего перечень школ с низкими образовательными результатами (далее – ШНОР).

3.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы

1) Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества

2) Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами

3) Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства

4) Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника

5) Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях

6) Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества

4. Планируемые результаты

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет являться совершенствование профессионального мастерства наставляемых, повышение культурной жизни образовательных организаций, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Члены управленческой команды - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции,

профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития общеобразовательной организации.

Среди оцениваемых результатов:

уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программе – 90 %;

снижение доли ШНОР/ШССУ ежегодно;

уровень профессиональных компетенций управленческих команд, а также педагогов ШНОР/ШССУ, подтвержденных необходимыми документами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Заместитель начальника
управления образованием



Е.Н. Лавушкина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДЕН
 приказом управления образованием
 администрации муниципального
 образования Темрюкский район
 от 15.02.2024 № 134

План работы муниципального наставнического центра

Содержание работы	Сроки	Место проведения	Ответственный, привлеченные специалисты
Исследовательская деятельность			
Мониторинг профессиональных потребностей педагогических работников ОО	февраль 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Формирование банка успешных практик преподавания предметов в школах с низкими результатами обучения	февраль 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Педагогический мониторинг ОО: анализ содержания качества обучения и воспитания	февраль 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Оценка готовности ОО к внедрению модели наставничества	февраль 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Проведение анкетирования среди наставников (кураторов ШНОР)	в течение года	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Анализ реализации дорожной карты	май 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Проектная деятельность			
Формирование базы наставников и наставляемых	март 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Разработка программы обучения наставников	март 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Проведение установочной встречи участников	март 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ», наставники
Участие в мастер-классах, семинарах	март 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ», наставники

Мониторинг эффективности влияния программы для наставляемых	апрель-май 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Консультационная деятельность			
Семинар-совещание участников программы	апрель 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ», наставники
Первичное обучение наставников	апрель 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ», наставники
Круглый стол: повышение социального статуса, личный рост, развитие гибких навыков	май 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ», наставники
Обеспечение психологического сопровождения (при необходимости)	в течение года	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ», наставники
Информационная деятельность			
Информирование педагогического сообщества о реализации программы	март 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Оформление отчетов о реализации программы	май-август 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Внесение данных об итогах реализации программы в базу	сентябрь 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»
Информирование участников об итогах реализации программы	сентябрь 2021	ОО	Специалисты УО и МКУ «ИМЦ»

Заместитель начальника
управления образованием



Е.Н. Лавушкина