Утверждаю

И.о.начальника МУ УО Миллеровского района

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.Н.Васильева

# приказ от 19.10.2023 № 1068

**Муниципальная программа наставничества**

**для школ с низкими образовательными результатами (ШНОР) и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (ШНСУ)**

**Миллеровского района на 2023-2025 гг.**

г.Миллерово

2023 год

# Приложение №1

# к приказу МУ УО Миллеровского района

# от 19.10.2023 № 1068

# Муниципальная программа

# наставничества для школ с низкими образовательными результатами (ШНОР) и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (ШНСУ) Миллеровского района на 2023-2025 гг.

# Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Муниципальная программа наставничества для школ с низкими образовательными результатами (ШНОР) и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (ШНСУ) Миллеровского района |
| Основные разработчики программы | МУ Управление образования Миллеровского района  Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Методический и ресурсный центр» |
| Основные исполнители программы | Муниципальные образовательные организации Миллеровского района |
| Цель Программы | внедрение муниципальной системы работы по наставничеству, направленной на создание условий по повышению качества образования в школах с низкими образовательными результатами. |
| Задачи Программы | 1. Включить не менее 70% педагогов из школ с низкими образовательными результатами в реализацию мероприятий по наставничеству.  2. Снизить количество школ с низкими образовательными результатами на 50%.  3. Проводить ежегодный мониторинг уровня сформированности предметных и методических компетенций учителей школ с низкими образовательными результатами.  4. повышение эффективности работы школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (далее – ШНОР/ШССУ);  5. оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР/ШССУ; повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ; |
| Ожидаемые результаты | * Формирование отдельных горизонтального педагогического взаимодействия; * Повышение профессиональной учителей-предметников ШНОР/ШССУ; * снижение уровня неуспешности обучающихся ШНОР/ШССУ; * переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития; * доля педагогов от общего количества педагогов школ с низкими образовательными результатами (далее – ШНОР), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 70%; * доля педагогов от общего количества педагогов, работающих в образовательных организациях Миллеровского района, вошедших в программы наставничества в роли наставника – 10%; * уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества – 85%; * уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества – 85%; * снижение доли ШНОР – на **40**% ежегодно; * повышение уровня сформированности предметных и методических компетенций учителей ШНОР – на 30%. |
| Срок действия Программы | 2023-2025 гг |
| Механизм реализации программы | Программа реализуется за счет взаимодействия всех заинтересованных лиц, на основе планирования и дополнительного создания программ и проектов деятельности |
| Контроль реализации программы | Контроль реализации Программы осуществляется на уровне Совета общеобразовательных организаций, педагогических советов школ, учредителя – МУ УО Миллеровского района |
| Бюджет Программы | Финансирование программы осуществляется в рамках текущего финансирования образовательных организаций |
| Электронный адрес размещения о Программы в интернете | <http://mirc-millerovo.ru/> |

# 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 (гимназиями и лицеями) формируется целая группа школ с устойчиво низкими результатами учащихся. Одной из действенных форм оказания помощи таким школам является наставничество, организованное с учетом выявленных проблем.

На территории Миллеровского района в 14 школах низкие результаты облучённости (МБОУ СОШ №2, МБОУ СОШ №4, МОУ СОШ № 5, МБОУ СОШ №8, МБОУ Волошинская СОШ, МБОУ Криворожская СОШ, МБОУ Нагольненская СОШ, МБОУ Нижне-Ольховская СОШ, МБОУ Первомайская СОШ, МБОУ Сулиновская СОШ, МБОУ Туроверовская ООШ, МБОУ Рогаликовская ООШ, МБОУ Курская ООШ, МБОУ Терновская ООШ № 2).

**Цель** программы**:** внедрение муниципальной системы работы по наставничеству, направленной на создание условий по повышению качества образования в школах с низкими образовательными результатами, а также совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, обеспечивающее повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования.

**Задачи:**

1. Включить не менее 70% педагогов из школ с низкими образовательными результатами в реализацию мероприятий по наставничеству.
2. Снизить количество школ с низкими образовательными результатами на **50**%.
3. Проводить ежегодный мониторинг уровня сформированности предметных и методических компетенций учителей школ с низкими образовательными результатами.
4. повышение эффективности работы школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (далее – ШНОР/ШССУ);
5. оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР/ШССУ; повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ;

**Функции муниципального наставнического центра:**

стратегическая: содействие перспективного развития муниципальной системы образования;

диагностическая: организация работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР/ШССУ, определениеготовности педагогических работников, как субъектов кадрового управленческого резерва, к управленческой деятельности;

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 и развития, создание условий и организация работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета;

консультационная: консультирование и инструктирование управленческих команд ШНОР/ШССУ.

**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.

# Основные понятия

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

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.

Кадровый резерв – группа педагогических работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью, подвергшихся отбору или прошедших целевую квалификационную подготовку.

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 организаций через неформальное 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.

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 «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.

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

# 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».

1. **Структура и состав наставнического центра**

Структура управления реализацией программы:

* МУ Управление образования Миллеровского района;
* МБУ ДПО «МиРЦ» и муниципальный наставнический центр.

Муниципальный наставнический центр создается на основании приказа МУ Управление образования Миллеровского района.

Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра – специалиста МУ Управление образования Миллеровского района МБУ ДПО «МиРЦ»;

- наставников – членов управленческих команд эффективных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, специалистов МУ Управление образования Миллеровского района, МБУ ДПО «МиРЦ».

Состав муниципального наставнического центра утверждается приказом МУ Управление образования Миллеровского района.

Для координации и информационного сопровождения работы муниципального наставнического центра закрепляется куратор – методист МБУ ДПО «МиРЦ» назначаемый приказом начальника МБУ ДПО «МиРЦ».

Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе МБУ ДПО «МиРЦ» или общеобразовательной организации, обладающей необходимым оборудованием для сетевого взаимодействия и использования ресурсов сети интернет.

Работа муниципального наставнического центра регламентируется планом (Приложение №1) и настоящим Положением.

Деятельность муниципального наставнического центра осуществляется по направлению: организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ.

Деятельность муниципального наставнического центра по организации работы школы кадрового резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета включает следующие виды:

мониторинговая;

организационная.

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

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

Наставнические практики будут реализованы в разных формах: семинары, семинары-практикумы, выездные семинары, консультации педагогов-наставников, мастер-классы, педсоветы и другие формы. Тематика наставнических практик определена с учетом выявленных у наставляемых затруднений.

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

Эффективность программы определяется по результатам мониторинга удовлетворенности реализацией программы (Приложение №2), самообследования школ и данных приказа Министерства образования и науки Ростовской области, определяющего перечень ШНОР.

1. **Планируемые результаты реализации программы:**

* Формирование отдельных горизонтального педагогического взаимодействия;
* Повышение профессиональной учителей-предметников ШНОР/ШССУ;
* снижение уровня неуспешности обучающихся ШНОР/ШССУ;
* переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития;
* доля педагогов от общего количества педагогов школ с низкими образовательными результатами (далее – ШНОР), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого – 70%;
* доля педагогов от общего количества педагогов, работающих в образовательных организациях Миллеровского района, вошедших в программы наставничества в роли наставника – 10%;
* уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества – 85%;
* уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества – 85%;
* снижение доли ШНОР – на **40**% ежегодно;
* повышение уровня сформированности предметных и методических компетенций учителей ШНОР – на 30%.

# Этапы и мероприятия реализации программы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Название мероприятия** | **Форма проведения** | **Сроки проведения** | **Ответственный** | | | **Результат** |
| **Этап 1. Подготовительный**  **Подготовка условий для запуска программы наставничества** | | | | | | |
| Реализация мероприятий программ наставничества в ШНОР | Установочное совещание управления образования и муниципальной методической службы | Октябрь | Руководитель  муниципального наставнического  центра (МНЦ) | | | Определена цель и результаты муниципальной программы наставничества ШНОР |
| Создание рубрики «Наставничество» на сайте МБУ ДПО «МиРЦ» | Страница сайта | Октябрь | Руководитель МНЦ | | | Оформлена рубрика «Наставничество» на сайте управления образования с целью популяризации наставничества и информирования о ходе реализации программы |
| Подготовка информационных материалов для размещения в СМИ | Публикация | Октябрь, далее – по мере  необходимости | Руководитель МНЦ | | | Подготовлены информационные материалы для размещения в СМИ с целью популяризации наставничества среди образовательных и общественных сообществ |
| Методические рекомендации по мотивации и поощрению наставников | Проектирование | Октябрь | Руководит ель МНЦ | | | Спроектированы и оформлены методические рекомендации по мотивации и поощрению наставников с целью координации деятельности по реализации программ наставничества школ с низкими результатами обучения и программ МНЦ |
| Цель, задачи, направления работы школьных кураторов | Консультация для школьных кураторов | По мере  необходимости | Руководитель МНЦ | | | Скорректированы цель, задачи, направления работы школьных кураторов по реализации программ наставничества ШНОР |
| Реализация школьных программ перевода  ШНОР в эффективный режим функционирования | Мониторинг | Октябрь | Руководитель МНЦ | | | Сделаны выводы по итогам анализа реализации школьных программ перевода ШНОР в эффективный режим функционирования |
| Способы взаимодействия персональных  кураторов школ со школьными кураторами  ШНОР | Переговорная площадка | Октябрь | Руководитель МНЦ | | | Определены способы взаимодействия персональных кураторов школ со школьными кураторами ШНОР |
| **Этап 2. Основной**  **2.1. Формирование базы наставляемых** | | | | | |  |
| Запросы педагогов ШНОР | Проектировочная карта | октябрь | Руководит ель МНЦ | | | Определен перечень профессиональных затруднений педагогов ШНОР |
| Анализ результатов районного тестирования педагогов ШНОР | Мониторинг | октябрь | Руководит ель МНЦ | | | Определен список педагогов ШНОР с низкими профессиональными компетенциями |
| Создание файла базы данных наставляемых из  ШНОР | Файл | октябрь | Руководит ель МНЦ | | | Сформирована база наставляемых в соответствии с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе наставников для конкретных педагогов  ШНОР |
| Выявление возможностей потенциальных наставников в ШНОР | Мониторинг | октябрь | Руководитель МНЦ | | | Определен список потенциальных наставников в ШНОР |
| **2.2. Формирование базы наставников** | | | | | | |
| Выявление предварительных запросов от потенциальных наставляемых | Пополнение базы данных | октябрь | Руководитель МНЦ | | | Определен перечень запросов о помощи в решении конкретных профессиональных затруднений педагогов ШНОР |
| Создание файла базы данных наставников из школ с высокими образовательными результатами | Файл | октябрь | Руководитель МНЦ | | | Сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать текущей программе наставничества |
| Анкетирование «Моя любимая учебная тема» | Письменный опрос наставников | Октябрь | Руководитель МНЦ | | | Определен перечень учебных тем, по которым конкретный педагог может быть наставником |
| Отбор наставников по конкретным предметам с учетом затруднений педагогов ШНОР | Анализ базы данных наставников | Октябрь | Руководит ель МНЦ | | | Составлен предварительный список наставников по конкретным предметам с учетом затруднений педагогов ШНОР |
| **2.3. Отбор и обучение наставников** | | | | | | |
| Разработка методических материалов для наставников, школьных кураторов ШНОР по организации наставничества | Проектировочный семинар | октябрь | Руководитель МНЦ | | | Спроектированы методические материалы для использования наставниками и школьными кураторами  в работе с наставляемыми |
| «Будем знакомы» (неформальное общение наставников) | Гостиная | Октябрь | Руководитель МНЦ | | | Организованы сообщества для наставников по профессиональным интересам |
| Изучение потребностей учителей из базы наставников в обучении по программам повышения квалификации | Анкетирование | Октябрь | Руководитель МНЦ | | | Сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации |
| Информирование об условиях и содержании обучения учителей из базы наставников по программам повышения квалификации по направлению «Наставничество» | Информационное совещание | По мере  необходимости | Руководитель МНЦ | | | Наставники проинформированы о возможностях повышения квалификации |
| «Формы наставничества» | Деловая игра | Ноябрь | Руководитель МНЦ | | | Наставниками получен опыт  использования различных форм работы с наставляемыми |
| «Лепбук как средство планирования работы наставника» | Практико-ориентированный семинар | Декабрь | Руководитель МНЦ | | | Наставниками получен опыт использования лепбука как средства планирования работы педагога и формы работы с наставляемыми |
| **2.4. Формирование наставнических групп** | | | | | | |
| «День открытых дверей» | Квест | Октябрь | Руководитель МНЦ | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых | | |
| Создание пар «наставник – группа наставляемых» | Управленческое решение | Октябрь | Руководитель МНЦ | Сформированы наставнические пары, готовые продолжить работу в рамках программы наставничества | | |
| Банк данных сложившихся пар | Файл | Октябрь | Руководитель МНЦ | Сформирован банк данных пар, готовых продолжить работу в рамках программы наставничества | | |
| **2.5. Организация хода наставнической программы** | | | | | | |
| Возможности и ожидания | Круглый стол | Ноябрь | Руководитель МНЦ, куратор, наставник, наставляемые | Проведена встреча куратор – наставник – наставляемые | | |
| Лучшие школьные образовательные практики в ШНОР | Обобщение опыта | Ноябрь, далее – по мере поступления новой информации | Руководитель МНЦ | Педагогами ШНОР представлены лучшие школьные образовательные практики | | |
| Лучшие практики (видеоуроки) | База видеоуроков | Ноябрь, далее – по мере поступления информации | Руководитель МНЦ, кураторы школ, школьные кураторы | Сформирована база видеоуроков | | |
| Использование современных образовательных технологий на различных учебных предметах | Стажировка в  ШНОР | Весь период действия программы | Руководит ель МНЦ | | Наставляемыми внутри своих ШНОР получено представление об эффективном использовании современных образовательных технологий | |
| Фотоотчет на персональных Интернетстраницах наставников | Отчет | По мере проведения работы | Руководитель МНЦ,  наставники | | На персональных Интернет-страницах наставников размещены информационные сообщения о работе в ходе программы наставничества, иллюстрированные фотографиями | |
| «Мои профессиональные достижения» | Дневник успеха наставляемого | По мере проведения работы | Руководит ель МНЦ, наставляемые | | Наставляемыми проанализирована и зафиксирована информация о своих профессиональных успехах, достигнутых благодаря участию в программе наставничества | |
| Подготовка материалов для рубрики «Наставничество» на сайте МБУ ДПО «МиРЦ» | Информационные материалы | По мере поступления информации | Руководит ель МНЦ | | Пополнение специальной рубрики «Наставничество» на сайте управления образования с целью популяризации наставничества и информирования о ходе реализации программы | |
| Повышение качества образования в ШНОР | Семинар\совещание | Январь | Руководит ель МНЦ | | Обобщение промежуточного опыта реализации школьных программ наставничества ШНОР и коррекция этих программ с учетом типологии причин низких образовательных результатов и достигнутых результатов реализации  школьных программ наставничества  ШНОР | |
| Поддержка работы наставнических пар | План работы | Ноябрь-май | Руководит ель МНЦ | | Скоординирован план работы наставнических пар | |
| **Этап 3. Заключительный этап программы**  **Завершение программы наставничества** | | | | | | |
| Удовлетворенность результатами программы наставничества | Мониторинг | Май | Руководит ель МНЦ | | Сделаны выводы по итогам анализа данных об уровне удовлетворенности результатами программы наставничества | |
| Уровень сформированности предметных и методических компетенций учителей ШНОР | Мониторинг | Май | Руководит ель МНЦ | | Сделаны выводы по итогам анализа уровня сформированности предметных и  методических компетенций учителей  ШНОР | |
| Лучшие практики наставничества | Фестиваль | Май | Руководит ель МНЦ | | Обобщен опыт реализации программы наставничества | |
| Лучшие наставнические практики | Сборник статей | Май | Руководит ель МНЦ | | Выпущен сборник статей, описывающих лучшие наставнические практики | |
| Фотосессия «Наши наставники» |  | Май | Руководит ель МНЦ | | Оформлена доска почета | |
| Ход выполнения программы наставничества | Отчет начальнику управления образования. | По мере  необходимости | Руководит ель МНЦ | | Проанализирован ход реализации программы | |
| Подготовка материалов для рубрики «Наставничество» на сайте МБУ ДПО «МиРЦ» | Информационные материалы | Июнь | Руководитель МНЦ | | Пополнение специальной рубрики «Наставничество» на сайте управления образования с целью популяризации наставничества и информирования о ходе реализации программы | |

Приложение № 1

к Программе о муниципальном

наставническом центре

приказ МУ УО Миллеровского района

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_

План работы муниципального

наставнического центра

Миллеровского района

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Содержание работы | Сроки | Место проведения | Ответственный,  привлеченные специалисты |
| Исследовательская деятельность | | | |
|  |  |  |  |
| Проектная деятельность | | | |
|  |  |  |  |
| Консультационная деятельность | | | |
|  |  |  |  |
| Информационная деятельность | | | |
|  |  |  |  |

Приложение № 2

к Программе о муниципальном

наставническом центре

приказ МУ УО Миллеровского района

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_

# Мониторинг и 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

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников,  отметивших ее для себя |
| 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

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество участников,  отметивших ее для себя |
| 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 с 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

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на:

1. Глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценку 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

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция ( Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий. )

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в  программе наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы  профессиональной и  должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в  конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы  профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция ( Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий. )

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и  должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

* 1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в  конкурсах) | Очень часто | часто | редко | 1-2раза | никогда |

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

Второй подэтап – по завершению проекта

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция ( Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий. )

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными  требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и  должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы  профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки  наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | часто | редко | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
5. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
6. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?

[да/нет]

1. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом благодаря программе наставничества? [да/нет]
2. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и  должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы  профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность  наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13.? Насколько Ваши оправдались ожидания | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных  профессиональных навыков Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда 132 (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/не
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
4. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
5. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
6. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные

профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]