



<p><b>«Согласована»</b>          Директор МБОУ Денисовичской ООШ:            Е.И. Гапоняко          «<u>21</u> октября 2022 г.</p>	<p><b>«Согласована»</b>          Директор МБОУ Злынковской СОШ № 1:            Т.В. Добродей          «<u>21</u> октября 2022 г.</p>
---	---

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ВНЕДРЕНИЕ ВСОКО»**

**Форма наставничества:**

**«Образовательная организация – образовательная организация»**

**Форма взаимодействия: «Менторство»**

**2022-2023 учебный год**

**Школа-ментор: МБОУ Злынковская СОШ № 1**

**Школа-менти: МБОУ Денисовичская ООШ**

**Куратор Программы:**

**Е. М. Мосяго, зам. директора по УВР**

**МБОУ Злынковской СОШ № 1**

**Злынковский район**

**2022 г.**

## Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Цель и задачи Программы «Внедрение ВСОКО».....	3
3. Планируемые результаты.....	4
4. Показатели эффективности реализации Программы.....	4
5. Сроки и этапы реализации Программы. Шаги по реализации Программы ....	4
6. Участники Программы.....	6
7. Механизм управления Программой «Внедрение ВСОКО».....	7
8. Мониторинг Программы наставничества.....	8
9. Дорожная карта на 2022 – 2023 учебный год.....	8

### 1. Общие положения

Форма наставничества «образовательная организация – образовательная организация предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам, с целью улучшения наставляемой организацией качества управления, необходимого для достижения качества образовательных результатов.

Настоящая Программа «Внедрение ВСОКО» определяет цель, задачи, порядок внедрения методологии для такой формы взаимодействия двух образовательных организаций, как «Менторство».

В качестве школы-ментора (наставника) выступает МБОУ Злынковская СОШ № 1, в качестве школы-менти (наставляемого) – МБОУ Денисковичская ООШ.

Комплексный, целенаправленный, скоординированный процесс взаимодействия школы-ментора и школы-менти в ходе реализации данной Программы ориентирован на управление качеством образования через повышение эффективности системы ВСОКО.

Организация работы не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как взаимодействие предполагает использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций.

#### **Основная идея программы:**

Менторство – длительный процесс создания доверительных, лично заинтересованных взаимоотношений между ментором и менти, направленный на достижение у последнего положительной динамики в совершенствовании знаний, умений, мышления, практических действий с целью дальнейшего профессионального роста и развития, а также повышения эффективности деятельности.

Менторство будет продуктивным, если будут соблюдаться определённые условия: ментор проявит желание помочь подопечному, а менти – желание приобрести новый опыт и повысить эффективность профессиональной деятельности. Совместная деятельность принесёт действительный успех при соблюдении равноправия участников Программы и основных законов общения: взаимное доверие, уважение, искренность, честность.

Ментор советует, направляет, но не даёт готовых решений. Менти должен осознавать, что все решения принимает он сам и несёт за это полную ответственность.

Сотрудничество поддерживается путём постоянно действующей обратной связи.

В работе ментора с менти преобладающим является коучинговый подход, прежде всего использование открытых вопросов и консультирование.

Менторство – двухсторонний процесс обучения, поэтому участие в Программе способствует личностному и профессиональному росту не только наставляемого, но и наставника.

### **Основные термины и понятия, применяемые в программе:**

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

**Наставляемый** – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные или профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

**Менторство** - это техника передачи опыта и умений в атмосфере поддержки для преодоления определенного вызова.

**Ментор** – это опытный профессионал, готовый поддержать и вдохновить своего подопечного, менти, в соответствии с его запросами, чтобы помочь ему в преодолении затруднений.

**Менти** – наставляемый, который получает консультационную помощь наставника-ментора в преодолении своих затруднений.

**Куратор** – педагог, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

**Коучинг** - метод обучения, в процессе которого человек, называемый «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Дорожная карта** – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

**Медиаплан** – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах.

## **2. Цель и задачи Программы «Внедрение ВСОКО»**

**Цель:** получение управленческой командой МБОУ Денисковичской ООШ актуализированного профессионального опыта в обеспечении эффективного внедрения внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО).

### **Задачи школы-ментора:**

1. Оказать помощь управленческой команде МБОУ Денисковичской ООШ в раскрытии и оценке личностного, интеллектуального и профессионального (методического и управленческого) потенциала.
2. Способствовать повышению уровня профессиональных компетенций управленческой команды МБОУ Денисковичской ООШ в вопросах развития механизмов управления качеством образовательных результатов.
3. Поделиться знаниями и опытом в области эффективного внедрения внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО).

4. Оказывать всестороннюю методическую поддержку, консультировать, разрабатывать рекомендации для преодоления МБОУ Денисковичской ООШ затруднений в вопросах эффективного внедрения ВСОКО (в соответствии с запросами школы-менти).

#### **Задачи школы-менти:**

1. Развивать собственный интеллектуальный и профессиональный потенциал с целью перехода на новый более высокий и более эффективный уровень методической и управленческой деятельности.
2. Совершенствовать систему реализации ВСОКО в ОО.

### **3. Планируемые результаты**

Результатом правильной организации сотрудничества будет создание атмосферы конструктивного диалога, основанного на рассмотрении всех аспектов управления в конкретной школе, совместном решении возникающих проблем, обеспечении оперативности в рассмотрении проблем.

Среди оцениваемых результатов:

- получение опыта перевода образовательной организации в эффективный режим развития;
- получение практического опыта в преодолении трудностей в управлении образовательной организацией;
- улучшение качества образовательных результатов обучающихся;
- улучшение качества образовательной деятельности в образовательной организации.

### **4. Показатели эффективности реализации Программы**

*Для Школы-ментора:*

- Наличие в ОО актуальной документации по направлению «Наставничество».
- Соответствие механизма организации наставничества технологии менторства.
- Логичность деятельности школы-ментора, понимание ситуации школы-менти и правильность выбора основных направлений и приёмов взаимодействия.
- Развитие профессиональных компетенций.

*Для Школы-менти:*

- Наличие в ОО актуальной документации по направлениям «Наставничество» и «ВСОКО».
- Повышение уровня профессиональных компетенций управленческой команды Школы-менти.
- Применение управленческой командой школы-менти полученных от школы-ментора знаний, умений и опыта в дальнейшей управленческой деятельности.
- Положительная динамика измеряемых показателей результативности деятельности.

*Для всех участников Программы:*

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности.
- Уровень удовлетворенности школы-ментора и школы-менти от взаимодействия в наставнической деятельности.

### **5. Сроки и этапы реализации Программы. Шаги по реализации Программы.**

5.1. *1 этап: запуск Программы* – сентябрь-октябрь 2022 года

Данный этап - это аналитическая работа, направленная на выявление проблем путём анализа образовательной ситуации в комплексе. По результатам анализа человеческого ресурса формируются рабочие команды для разработки и реализации Программы.

Участники команды школы-ментора проходят обучение для грамотной организации наставнической деятельности. Между командами двух ОО устанавливается среда доверия и психологического равенства. Команды изучают факторы, влияющие на возможность решения

проблем, и анализируют ресурсную базу, необходимую для реализации Программы.

Выбирается ролевая модель внутри формы взаимодействия.

*II этап: практическая реализация Программы* – ноябрь 2022 года – май 2023 года.

Данный этап предусматривает совместную разработку «дорожной карты», определение критериальной базы ожидаемых результатов, прогнозирование результата, оценку возможных рисков и непосредственное выполнение «дорожной карты».

Все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительных индивидуальных консультаций.

В процессе реализации Программы проводится промежуточный мониторинг, при необходимости вносятся корректировки в план действий.

*III этап: завершение Программы* – июнь-август 2023 года. На данном этапе оцениваются измеряемые показатели результативности деятельности команд, подводятся итоги и осуществляется постановка новых задач.

## 5.2. Шаги по реализации Программы:

<b>Шаги по реализации Программы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовительные действия	Организационная работа. Определение формы взаимодействия участников Программы. Изучение нормативно — правовой документации, разработка локальных актов.	Информирование потенциальных участников о Программе. Нормативно-правовое оформление программы наставничества.
Формирование рабочей команды школы-ментора.	Анализ кадровых ресурсов школы-ментора. Анкетирование// собеседование для выявления педагогов, подходящих на роль наставников в рамках реализации Программы. Определение критериев отбора и отбор кандидатов для участия в рабочей команде школы-ментора.	Рабочая команда Школы-ментора. База данных участников команды.
Обучение участников рабочей команды школы-ментора	Отбор педагогов, прошедших обучение по программе реализации наставнической деятельности. Дополнительное обучение в ОО других участников рабочей команды школы-ментора (при необходимости), контроль степени их готовности к выполнению функций наставника-ментора.	Готовность участников команды к выполнению функций наставника-ментора
Формирование рабочей команды школы-менти	Формирование рабочей команды школы-менти для эффективного участия в Программе.	Рабочая команда Школы-менти. База данных участников команды.
Запуск механизма менторства между образовательными организациями	Выбор ролевой модели внутри формы взаимодействия (взаимодействие «образовательная организация (стажировочная площадка) – образовательная организация»: профессиональная поддержка по развитию управленческой деятельности в	Запущен механизм менторства между образовательными организациями в рамках выбранной ролевой модели.

	направлении, необходимом образовательной организации для повышения качества образовательной деятельности и качества образовательных результатов). Анализ сильных и слабых сторон участников команды Школы-менти.	
Определение проблемных зон ВСОКО в школе-менти	Организация первичных мониторинговых исследований на уровне ОО в соответствии с критериями оценки эффективности работы школ. Определение зоны системных рисков. Сбор и систематизация предварительных запросов от школы-менти.	Карта запросов ОО для участия в Программе
Подготовка условий для реализации Дорожной карты в рамках Программы наставничества.	Работа команд ОО:	
	- встреча-знакомство, установление контактов	Команды ОО готовы к взаимодействию, между ними возникло понимание, поставлена цель на первую встречу, назначено ее время.
	- первая рабочая встреча (совместное обсуждение и детализация Карты запросов Школы-менти)	Детализированный рискованный профиль Школы-менти в области реализации ВСОКО
Практическая реализация Программы наставничества	Разработка Дорожной карты реализации Программы наставничества. Пересмотр и доработка необходимых локальных актов.	Дорожная карта реализации Программы наставничества. Пакет актуализированных документов.
	Прогнозирование результата. Определение критериальной базы ожидаемых результатов	Критериальная база ожидаемых результатов
	Оценка возможных рисков	Антирисковые меры
	Выполнение Дорожной карты.	Внедрение ВСОКО в МБОУ Денисовичской ООШ
	Итоговая встреча рабочих команд ОО. Сбор обратной связи от всех участников Программы	Рефлексия участников Программы
Мониторинг эффективности реализации Программы	Получение обратной связи от наставников и наставляемых	Анализ динамики влияния Программы на наставляемых и их наставников. Анализ общей эффективности реализованной Программы.
Завершение Программы наставничества	Подведение итогов работы команд. Подведение итогов реализации Программы на уровне Школы-менти и Школы-ментора.	Оценка результативности деятельности команд. Постановка новых перспективных задач. Поощрение лучших наставников.

## **6. Участники Программы**

### **6.1. Рабочая команда Школы-ментора**

Управленческая и педагогическая команда образовательной организации, которая:

- достигает необходимого качества образовательных результатов в своей ОО в течение последних 3 лет,
- имеет опыт инновационной деятельности и/или успешный опыт в управленческой деятельности,
- готова делиться опытом,
- знакома с методологией менторства как инструмента передачи опыта,
- обладает гибкостью в общении, открыта к диалогу,
- имеет сформированные психолого-педагогические компетенции и развитые навыки профессиональной коммуникации,
- владеет основами профессиональной рефлексии.

### **6.2. Рабочая команда Школы-менти**

*Активный наставляемый.* Управленческая и педагогическая команда образовательной организации:

- осознающая проблемы, существующие в ОО,
- готовая к изменениям,
- имеющая высокую активность.

### **6.3. Права и обязанности рабочей команды Школы-ментора**

*Рабочая команда Школы-ментора обязана:*

- пройти обучение по программе наставнической деятельности, освоить основные приёмы технологии менторства;
- разработать комплекс наставнических мероприятий, необходимых для совместной работы команд образовательных организаций;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- оказывать консультационную помощь и поддержку команде наставляемых;
- внимательно и уважительно относиться к команде наставляемых,
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества.

*Рабочая команда Школы-ментора имеет право:*

- способствовать своевременному и качественному выполнению задач, поставленных команде Школы-менти;
- участвовать в выборе периодичности и форм взаимодействия с командой Школы-менти;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества;
- вносить предложения по дополнению и/или изменению пунктов Дорожной карты;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемых;
- участвовать в подведении итогов и популяризации успешных практик наставничества.

### **6.4. Права и обязанности рабочей команды Школы-менти**

*Рабочая команда Школы-менти обязана:*

- поддерживать постоянный контакт с командой Школы-ментора, куратором, участвовать в совместных методических событиях в соответствии с Дорожной картой;
- внимательно и уважительно относиться к участникам наставнической группы;

- максимально полно использовать собственный интеллектуальный, методический и управленческий профессиональный потенциал для разработки и эффективной реализации ВСОКО в своей образовательной организации;
- выполнять своевременно и качественно задачи и мероприятия Дорожной карты, поставленные в рамках реализации Программы наставничества.

*Рабочая команда Школы-менти имеет право:*

- вносить предложения по составу рабочих команд Школы-менти и Школы-ментора в зависимости от конкретных условий и потребностей;
- вносить предложения по дополнению и/или изменению пунктов Дорожной карты;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества;
- обращаться к любому участнику команды Школы-ментора и куратору за советом и консультацией;
- участвовать в подведении итогов и популяризации успешных практик наставничества.

## **7. Механизм управления Программой**

Реализация Программы проводится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

*Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки Программы:*

- информационное освещение (начальный этап – привлечение внимания к Программе, промежуточные опорные точки – информирование общественности о ходе Программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие между образовательными организациями и иными учреждениями системы образования;
- проведение отбора и обучения наставников;
- внешняя оценка результатов реализации Программы наставничества.

*Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание Программы внутри каждой образовательной организации:*

- формирование рабочих команд наставников-менторов и наставляемых, пополнение баз данных наставников-менторов и наставляемых;
- сбор обратной связи о ходе Программы, взаимодействие со всеми участниками Программы в ходе её реализации;
- взаимодействие со всеми участниками Программы для оценки её результатов.

## **8. Мониторинг Программы наставничества**

Мониторинг Программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

### **8.1. Мониторинг процесса реализации Программы наставничества**

*Цели:*

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения уровня профессиональных компетенций управленческой команды МБОУ Денисковичской ООШ.

*Задачи:*

- получить обратную связь от всех участников Программы;
- обосновать требования к процессу наставничества, к команде менторов;
- осуществлять контроль за процессом наставничества;



- рассмотреть особенности взаимодействия команд образовательных организаций, определить условия эффективного наставничества в форме менторства;

- проследить динамику уровня профессиональных компетенций управленческой команды МБОУ Денисовичской ООШ в вопросах развития механизмов управления качеством образовательных результатов;

- проанализировать динамику качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

*Основные методы:* анкетирование, наблюдение, работа с документами, факторный анализ.

## **8.2. Мониторинг влияния Программы на всех участников**

*Цели:*

1. Выявление позитивных изменений в управлении качеством образования МБОУ Денисовичской ООШ через реализацию ВСОКО.

2. Выявление признаков мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех участников Программы.

*Задачи:*

- дать экспертную оценку деятельности МБОУ Денисовичской ООШ по формированию и реализации ВСОКО;

- сравнить характеристики управленческого и образовательного процесса МБОУ Денисовичской ООШ на «входе» и «выходе» из реализуемой Программы;

- получить подтверждение эффективности и полезности Программы для мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех её участников.

*Основные методы:* опрос, работа с документами, экспертиза (*Приложение 1*), факторный анализ.

## **9. План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества в форме «образовательная организация – образовательная организация» между МБОУ Денисовичской ООШ и МБОУ Злынковской СОШ № 1**

**на 2022-2023 учебный год**

**Цель:** организация менторского сопровождения МБОУ Денисовичской ООШ со стороны МБОУ Злынковской СОШ № 1 через внедрение целевой модели наставничества «образовательная организация – образовательная организация».

***Задачи для Школы-ментора:***

- разработать в ОО актуальную документацию по направлению «Наставничество»;

- обеспечить организацию наставничества над другой образовательной организацией в рамках технологии менторства;

- организовать передачу эффективного опыта управленческой деятельности команде Школы-менти.

***Задачи для Школы-менти:***

- разработать в ОО актуальную документацию по направлениям «Наставничество» и «ВСОКО»;

- повысить уровень профессиональных компетенций управленческой команды ОО;

- осуществить переход в эффективный режим управленческой деятельности в ОО.

***Для всех участников Программы:***

- обеспечить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост всех участников Программы наставничества.

№	Мероприятие	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
<b>Этап подготовки условий и запуска Программы наставничества</b>				
1	Повышение информационной компетентности педколлективов взаимодействующих школ по вопросам внедрения и реализации наставничества в образовательных организациях	Вводное информирование педагогического сообщества о перспективах внедрения наставничества в образовательную деятельность ОО	Сентябрь 2022 г.	Администрации школ
		Изучение опыта пилотных регионов РФ по внедрению Целевой модели наставничества	Октябрь 2022 г.	Администрации школ
		Региональный семинар педагогических работников ОО Брянской области «Реализация целевой модели наставничества в форме менторства»	20.10. 2022 г.	Е.М. Мосяго, зам директора по УВР МБОУ Злынковской СОШ № 1, В.И. Семендяева, зам. директора по УВР МБОУ Денисковичской ООШ
2	Изучение нормативно-правовой базы внедрения наставничества в образовательных организациях РФ и Брянской области	1. Изучение: а) Распоряжения Минпросвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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» б) Приказа департамента образования и науки Брянской области от 09.07.2020г № 695 в) Положения о наставничестве (Приложение № 1 к приказу департамента образования и науки Брянской области от 09.07.2020г № 695) 2. Ознакомление с типовыми образцами документов для внедрения и реализации целевой модели.	Сентябрь 2022 г.	Администрации и педагоги школ
3	Обеспечение координации действий между взаимодействующими школами	Выбор формы наставничества (исходя из потребностей ОО)	Октябрь 2022 г.	Администрации ОО
		Административные// методические совещания в ОО, обсуждение организационных вопросов вхождения ОО в программу наставничества в форме менторства	21-24.10. 2022 г.	Е.М. Мосяго, зам директора по УВР МБОУ Злынковской СОШ № 1, В.И. Семендяева, зам. директора по УВР МБОУ Денисковичской ООШ
		Назначение куратора межшкольной	Октябрь	Отдел

		Программы наставничества	2022 г.	образования администрации Злынковского района
		Назначение ответственных за внедрение и реализацию Программы наставничества в ОО (приказы ОО)	24-31.10. 2022 г.	Администрации ОО
4	Информирование педагогических коллективов ОО о вхождении в Программу наставничества «образовательная организация – образовательная организация» в форме менторства	1) Заседание педагогического совета; 2) Публикация информации на сайте ОО; 3) Информационное взаимодействие с внешней средой в лице Школы-партнёра	24-28.10. 2022 г.	Администрации ОО, методический актив ОО, куратор Программы
5	Подготовка локальной нормативной базы для внедрения и реализации целевой модели наставничества в ОО	1) Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОО». 2) Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ОО.	01-10.11. 2022 г.	Администрации ОО, куратор Программы
6	Формирование рабочей команды Школы-ментора	1) Проведение анкетирования// собеседования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2) Критериальный отбор участников команды Школы-ментора. 3) Сбор согласий участников программы на использование персональных данных. 4) Создание Базы наставников	01-15.11. 2022 г.	Администрация МБОУ Злынковской СОШ № 1, куратор Программы
7	Формирование рабочей команды Школы-менти	1) Формирование рабочей команды Школы-менти из числа администрации и педагогов ОО для эффективного участия в Программе 2) Сбор согласий участников программы на использование персональных данных 3) Создание Базы наставляемых	01-15.11. 2022 г.	Администрация МБОУ Денисковичской ООШ, куратор Программы
8	Обучение участников рабочих команд школ	1) Прохождение обучения на курсах повышения квалификации, участие в обучающих семинарах, вебинарах. 2) Участие в информационно-методических совещаниях по вопросам внедрения и реализации целевой модели наставничества для: • директоров ОО, • заместителей директоров по УВР, ВР 2) Изучение методических материалов для сопровождения наставнической деятельности. 3) Самообразование.	В течение года	Участники рабочих команд школ
9	Запуск механизма менторства между образовательными организациями	1) Выбор ролевой модели внутри формы взаимодействия. 2) Анализ сильных и слабых сторон участников команды Школы-менти.	01-15.11. 2022 г.	Рабочие команды школ, куратор Программы
10	Определение проблемных зон	1) Сбор и систематизация предварительных запросов от Школы-	15-22.11. 2022 г.	Рабочая команда Школы-менти

	ВСОКО в Школе-менти	<p>менти.</p> <p>2) Самоанализ эффективности работы Школы-менти по формированию и реализации ВСОКО.</p> <p>3) Определение зоны системных рисков, составление Карты запросов Школы – менти для эффективного участия в Программе наставничества.</p>		
		Оценка начального уровня сформированности профессиональных компетенций управленческой команды МБОУ Денисовичской ООШ в обеспечении эффективного внедрения внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)	15-22.11.2022 г.	Куратор Программы
11	Подготовка условий для реализации Дорожной карты в рамках Программы наставничества	<p>1) Формирование и утверждение наставнических пар//групп</p> <p>2) Организация первой групповой встречи рабочих команд Школы-ментора и Школы-менти</p>	15-22.11.2022 г.	Отдел образования администрации Злынковского района
		Детализация рискованного профиля Школы-менти в области реализации ВСОКО	22-25.11.2022 г.	Рабочие команды школ, куратор Программы
<b>Этап практической реализации Программы наставничества</b>				
12	Практическая реализация Программы наставничества	Формирование в ОО актуальных пакетов документации по направлению деятельности «Наставничество»	В течение года	Рабочие команды школ
		Разработка и реализация Программы наставничества в форме «образовательная организация – образовательная организация» по теме «Внедрение ВСОКО»	25.11-10.12.2022 г.	Рабочие команды школ, куратор Программы
		Детализация и утверждение «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в форме «образовательная организация – образовательная организация» по теме «Внедрение ВСОКО»	25.11-10.12.2022 г.	Рабочие команды школ, куратор Программы
		<p>1) Определение критериальной базы ожидаемых результатов реализации Программы наставничества</p> <p>2) Прогнозирование результата</p>	10-15.12.2022 г.	Рабочие команды школ, куратор Программы
		Организация комплекса последовательных встреч и заочных консультаций менторов и наставляемых (по запросам последних)	В течение года	Рабочие команды школ, куратор Программы
		Пересмотр и доработка необходимых локальных актов (при необходимости)	Январь 2023 г.	Администрации ОО
		Актуализация Школой – менти внутренней документации, регламентирующей деятельность в рамках ВСОКО	Январь 2023	Администрация ОО
		Разработка Школой - менти эффективного механизма ВСОКО, предусматривающего регулярную	Январь 2023 г.	Рабочая команда Школы-менти

		<p>работу по достижению:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- качества образовательных результатов, соответствующего ФГОС,</li> <li>- качества реализации образовательного процесса,</li> <li>- качества условий, обеспечивающих образовательный процесс</li> </ul>		
		Оценка рисков, вероятных в ходе реализации Программы наставничества. Принятие командами школ антирисковых мер.	В течение года	Рабочие команды школ, куратор Программы
		Выполнение мероприятий Дорожной карты	В течение года	Рабочие команды школ, куратор Программы
		Внедрение ВСОКО в деятельность Школы-менти в качестве инструмента достижения оптимальных образовательных результатов	В течение года	Рабочая команда Школы-менти
		Итоговая встреча рабочих команд ОО. Рефлексия процесса и результатов реализации Программы наставничества	Май 2023 г.	Рабочие команды школ, куратор Программы
13	Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества	<p>Мониторинг качества процесса реализации Программы наставничества</p> <p>Мониторинг влияния Программы наставничества на всех участников:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Анализ личной удовлетворенности участием в Программе наставничества</li> <li>2) Анализ динамики уровня сформированности профессиональных компетенций управленческой команды МБОУ Денисовичской ООШ в обеспечении эффективного внедрения внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)</li> <li>3) Выявление признаков мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех участников Программы</li> </ol>	Май 2023 г.	Куратор Программы
<b>Этап завершения Программы наставничества</b>				
14	Завершение Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Подведение итогов работы команд ОО.</li> <li>2) Оценка результативности деятельности команд.</li> <li>3) Выявление позитивных изменений в управленческой деятельности ОО, участвующих в реализации Программы наставничества</li> <li>4) Размещение итоговой информации на сайтах ОО</li> <li>5) Постановка новых перспективных задач.</li> </ol>	Июнь-август 2023 г.	Администрации ОО, куратор Программы, рабочие команды школ
15	Мотивация и поощрение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Приказ о поощрении наставников</li> <li>2) Благодарственные письма партнерам</li> <li>3) Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели</li> </ol>	Июнь-август 2023 г.	Отдел образования администрации Злынковского района,

		наставничества». 4) Распространение положительного опыта реализации Программы наставничества		администрации ОО
--	--	--	--	---------------------

*Приложение 1*

**Экспертная оценка деятельности ОО по формированию и реализации ВСОКО**

1.	Наличие ВСОКО	Да	Да/нет
1.1.	Если предыдущий ответ «да»,		
	указать, выстроена ли система		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Система сформирована</li> <li>• Система частично сформирована</li> <li>• Есть отдельные элементы системы</li> </ul>
	отметить наличие/отсутствие положения		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Есть положение о ВСОКО</li> <li>• Нет положения о ВСОКО</li> </ul>
	отметить наличие/отсутствие плана-графика		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие плана-графика</li> <li>• Отсутствие плана-графика</li> </ul>
1.2.	Если предыдущий ответ «нет»,		
	указать, есть ли концепция ВСОКО		Да/нет
2.	Наличие мониторинга результатов ГИА		Да/нет
	Если предыдущий ответ «да»,		
2.1.	Проведен мониторинг за 3 года		Да/нет
2.2.	Мониторинг достаточный		Да/нет
2.3.	Мониторинг определяет проблемные зоны		Да/нет
2.4.	Мониторинг содержит данные (таблицы, схемы, диаграммы и т.д.)		Да/нет
2.5.	Наличие анализа мониторинга		Да/нет
3.	Замечания		