



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН

П Р И К А З

от 29.01.2021

№ 42

г. Кореновск

О создании муниципального наставнического центра муниципального образования Кореновский район»

В целях повышения эффективности системы образования, совершенствования профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Кореновский район, реализации муниципальной дорожной карты по работе со школами с низкими образовательными результатами п р и к а з ы в а ю:

1. Создать муниципальный наставнический центр.
2. Утвердить:
 - 2.1. положение о муниципальном наставническом центре муниципального образования Кореновский район (приложение 1).
 - 2.2. программу работы муниципального наставнического центра муниципального образования Кореновский район (приложение 2).
 - 2.3. состав муниципального наставнического центра муниципального образования Кореновский район (приложение 3).
3. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Начальник
управления образования
администрации муниципального
образования Кореновский район

С.М. Батог

Проект подготовлен и внесен:
Муниципальным казенным учреждением
«Информационно-методический центр
системы образования муниципального
образования Кореновский район»
Исполняющий обязанности
директора учреждения

Л.И. Симоненко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
УТВЕРЖДЕНО:
приказом управления
образования администрации
муниципального образования
Кореновский район
№ 42 от 29.01.2021

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МУНИЦИПАЛЬНОМ НАСТАВНИЧЕСКОМ ЦЕНТРЕ
муниципального образования Кореновский район**

I. 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».

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

1.3. Целью работы муниципального наставнического центра (далее - МНЦ) является совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей¹ общеобразовательных организаций, обеспечивающее повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования.

1.4. Задачи муниципального наставнического центра:

- повышение эффективности работы школ с низкими образовательными результатами (далее – ШНОР);
- оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР;
- повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР;
- организация и обеспечение функционирования школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций МО Кореновский район;
- ведение реестра муниципального кадрового управленческого резерва руководителей общеобразовательных организаций;
- 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;

¹ По тексту настоящего Положения словосочетания «руководители», «администрация» и «управленческая команда» используются как синонимы

- *диагностическая*: организация работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР, определение готовности педагогических работников, как субъектов кадрового управленческого резерва, к управленческой деятельности;
- *моделирующая*: конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение эффективности ШНОР;
- *организационная*: проведение мероприятий для управленческих команд ШНОР по повышению результативности их работы, апробация типовых управленческих решений по переводу ШНОР в режим эффективного функционирования и развития, создание условий и организация работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета;
- *консультационная*: консультирование и инструктирование членов управленческих команд ШНОР.

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 (пп. IV и V настоящего Положения);
- информационным обеспечением, позволяющим осуществлять информационную поддержку наставнического центра (п. VI настоящего Положения).

1.8. Муниципальный наставнический центр является некоммерческим объединением, работа его членов осуществляется на общественных началах. Формат и объем вознаграждения за работу его членов определяются муниципальными органами власти.

II. 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.

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 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 отсутствии 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 (разрабаты-

вающих 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.

III. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

3.1. Муниципальный наставнический центр создается на основании приказа муниципального органа управления образованием.

3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра – специалиста муниципального органа управления образованием, территориальной методической службы, ЦОКО;
- 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 модерирование информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности наставнического центра.

3.3. Состав муниципального наставнического центра утверждается приказом муниципального органа управления образованием.

3.4. Для координации и информационного сопровождения работы муниципального наставнического центра закрепляется куратор – специалист Института развития образования Краснодарского края, назначаемый приказом ректора.

3.5. Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе территориальной методической службы (муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр системы образования МО Кореновский район»).

3.6. Работа муниципального наставнического центра регламентируется планом и настоящим Положением.

3.7. Деятельность муниципального наставнического центра осуществляется по двум направлениям:

1) организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР;

2) обеспечение работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета.

IV. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД ШНОР

4.1. Деятельность муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения руководителей ШНОР включает следующие виды:

- исследовательская;
- проектная;
- консультационная;
- информационная.

4.2. Исследовательская деятельность предусматривает:

- выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР через онлайн-тестирование руководителей общеобразовательных организаций. Анализ проведенных исследований осуществляют специалисты территориальных методических служб;
- проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР.

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

4.3.1. Представитель муниципального наставнического центра (наставник или специально сформированная проектная наставническая команда) в течение определенного периода работает с локальными нормативными актами ШНОР, 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.

4.3.2. Администрация ШНОР 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 куратора из ГБОУ ИРО Краснодарского края, начальника или заместителя начальника муниципального органа управления образованием, руководителя наставнического центра, администрации ШНОР/ШССУ.

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

4.4. Консультационная деятельность осуществляется наставниками в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций для ад-

министратий ШНОР на основании их запросов. Администрация ШНОР, в первую очередь, обращаются за консультационной помощью к наставнику, помогавшему разрабатывать программу или проект, направленные на переход ШНОР 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 о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи;
- информирование администрации ШНОР об эффективных способах решения управленческих задач;
- аккумулирование на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР 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 являются индивидуальные консультации и адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований сформированности профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР.

V. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛИТЕТА

5.1. Управленческий резерв для общеобразовательных организаций муниципалитета формируется с целью своевременного принятия мер в отношении административных рисков через реализацию программных мероприятий школы кадрового управленческого резерва.

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

- мониторинговая;
- организационная.

5.3. Мониторинговая деятельность включает отслеживание

- потребностей муниципальной системы образования в управленческих кадрах для общеобразовательных организаций;
- эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций, претендующих на включение в кадровый управленческий резерв;
- готовности педагогических работников к административной деятельности для их включения в кадровый управленческий резерв.

5.3. Организационная деятельность предусматривает организацию и проведение мероприятий с педагогическими работниками муниципальной системы образования – претендентами на включение в реестр кадрового управленческого резерва.

5.4. Программа мероприятий школы кадрового управленческого резерва и сроки ее реализации определяются специалистами муниципального наставнического центра и утверждаются руководителем муниципального органа управления образованием.

5.5. Функционирование школы кадрового резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета предусматривает следующий порядок:

5.5.1. Общеобразовательные организации муниципалитета подают заявки в муниципальный орган управления образованием на включение своих педагогических работников в программу работы школы кадрового резерва с учетом наличия у претендента эффективного педагогического опыта, соответствующих личностных качеств, стремления к карьерному продвижению, возраста и других данных, отраженных в персональном портфолио педагога и характеристики ходатайства с места работы.

5.5.2. В муниципальном наставническом центре осуществляется экспертиза поступивших документов, состоящая из двух этапов.

На первом – селективном этапе – проводится оценка формальных требований кандидата в школу кадрового резерва (стаж, возраст, должностные продвижения и др.) и первоначальный «отсев» не удовлетворяющих им кандидатур.

На втором этапе (квалитативном) оцениваются личностные качества, отраженные в характеристиках претендентов.

5.5.3. По результатам экспертизы для группы претендентов на включение в кадровый управленческий резерв проводятся следующие обязательные обучающие мероприятия:

- деловые игры, направленные на отработку управленческих умений;
- психологические тренинги, формирующие психологическую готовность к административной деятельности;
- курсовая подготовка по программам «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»;
- прототипирование процессов (мини-стажировка), обеспечивающее формирование представлений о содержании ключевого содержания ра-

боты руководителя, умений управления процессами общеобразовательной организации посредством профессиональных проб. Прототипирование процессов реализуется на базе эффективных школ или школ со стабильно высокими образовательными результатами, представители которых входят в состав муниципального наставнического центра.

5.5.4. Претенденты, наиболее успешно прошедшие обучение, получают рекомендацию муниципального наставнического центра и включаются в реестр кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета. При наличии избыточного количества претендентов, муниципальный наставнический центр может вводить дополнительные конкурсные испытания по собственной программе.

5.6. В реестре кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета рекомендуется ввести следующие обязательные поля: 1) ФИО педагогического работника; 2) место работы (полное название общеобразовательной организации); 3) стаж работы; 4) сроки обучения в школе кадрового управленческого резерва; 4) данные сертификатов курсовой подготовки по программам «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»; 5) данные сертификатов (по возможности) об участии в рамках обучения в мероприятиях системы дополнительного профессионального образования или перечень посещенных мероприятий, заверенных руководителем муниципального наставнического центра; 6) согласие педагога, включенного в кадровый резерв на переезд в другую местность (в пределах муниципалитета, в рамках края); 7) контактная информация.

VI. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

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

6.2. 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.

6.3. Подготовка информационного обеспечения и модерация его использования субъектами осуществляется специалистом, назначенным руководителем муниципального наставнического центра.

VII. РЕЗУЛЬТАТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

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

7.2. Методические продукты включают:

- описание проектов, направленных на переход ШНОР в режим эффективного функционирования;
- адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований профессиональных компетенций членов управленческих команд;
- рекомендации по организации работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета;
- рекомендации по организации работы муниципального наставнического центра, обобщающие продуктивный опыт.

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

7.4. К ожидаемым эффектам работы муниципального наставнического центра относятся:

- повышение профессиональной компетентности администраций и учителей-предметников ШНОР;
- снижение уровня неуспешности обучающихся ШНОР;
- переход ШНОР в режим эффективного функционирования и развития;
- наличие подготовленного кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
УТВЕРЖДЕНО
приказом управления
образования администрации
муниципального образования
Кореновский район
№ 42 от 29.01.2021

**ПРОГРАММА РАБОТЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА
муниципального образования Кореновский район**

Пояснительная записка

В муниципальном образовании Кореновский район функционируют 22 общеобразовательные организации: 7 городских школ, 13 сельских средних и 2 основных школ.

По результатам всероссийских проверочных работ, основного государственного экзамена, единого государственного экзамена, а также социологических исследований школ, выделяются общеобразовательные организации муниципального образования Кореновский район, которые демонстрируют низкие показатели (МОБУ СОШ № 2, 4, 6, 7, 8, 24, 34) в течение 3-х лет, не ликвидирующие своего отставания.

В основе неуспеха каждой «слабой» школы лежит уникальная комбинация её собственных причин. Поэтому важно проводить комплексный анализ факторов, обуславливающих низкие результаты, и формировать адресные меры поддержки.

Специально организованная деятельность (система работы) самих образовательных организаций, ориентированная на переход в эффективный режим функционирования, сможет обеспечить своим обучающимся достаточно высокий уровень достижений, если последовательно и системно реализовывать образовательные стратегии, обеспечивающие эффективный режим работы. Эти стратегии могут быть транслированы для других образовательных организаций, стремящихся повысить свои образовательные результаты.

Муниципальная стратегия поддержки школ с низкими результатами по ВПР предполагает разработку методов и инструментов, которые позволят определить наиболее эффективные и адресные формы поддержки на муниципальном уровне.

Муниципальная программа работы наставнического центра направлена на повышение качества профессиональной деятельности как административных команд школ, так и педагогов.

Цель:

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

Задачи муниципального наставнического центра:

- повышение эффективности работы школ с низкими образовательными результатами (далее – ШНОР);
- оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР;
- повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР;
- организация и обеспечение функционирования школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций МО Кореновский район;

– ведение реестра муниципального кадрового управленческого резерва руководителей общеобразовательных организаций;

– тиражирование положительного управленческого опыта эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами.

Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр системы образования МО Кореновский район».

Работа МНЦ регламентируется планом и «Положением о муниципальном наставническом центре МО Кореновский район».

Деятельность муниципального наставнического центра осуществляется по двум направлениям:

1) организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР;

2) обеспечение работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета.

Наставнические практики предполагают реализацию в следующих формах: семинары, выездные семинары, консультации педагогов-наставников, мастер-классы, круглые столы, вебинары.

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

ПЛАН РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

Содержание работы	сроки	Место проведения	Ответственный, привлеченные специалисты
Исследовательская деятельность			
Выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций школ с низкими образовательными результатами (ШНОР)	Февраль 2021	УО, МКУ ИМЦ	Заместитель начальника УО, И.о. директора МКУ ИМЦ
Анализ деятельности управленческих команд ШНОР	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ, наставники
Мониторинг профессиональных потребностей педагогических работников образовательных учреждений ШНОР	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ, наставники
Изучение наставниками документации ШНОР для определения слабых мест управленческой деятельности	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ, наставники
Экспертиза документов от школ на включение педагогических работников в школу кадрового резерва	Март 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Анкетирование претендентов на включение в кадровый управленческий резерв	Март 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Проектная деятельность			
Формирование базы наставников МНЦ и наставляемых.	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	Заместитель начальника УО, И.о. директора МКУ ИМЦ
Разработка методических рекомендаций по взаимодействию наставников и наставляемых	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Обучение наставников МНЦ	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Установочный семинар для наставников и наставляемых с выбором форм наставничества.	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Совместная работа наставников МНЦ с администрацией ШНОР по формированию программы перехода	Февраль - март 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ, наставники

школы в режим эффективного функционирования			
Методический семинар «Защита проекта/программы перехода ШНОР в режим эффективного функционирования»	Март 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Подготовка персонифицированного плана восполнения профессиональных дефицитов для управленческих команд школ	Март 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Ведение базы данных (портфолио) управленческих команд школ	В течение года	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Обучение претендентов на включение в кадровый управленческий резерв по программам, предложенным ГБОУ ИРО Краснодарского края	По плану работы ИРО КК	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Создание реестра кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций.	Июнь 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Консультационная деятельность			
Установочный семинар для образовательных организаций, включенных в проект (наставников МНЦ и администраций ШНОР)	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Проведение круглых столов, встреч по проблемам ШНОР	Февраль, март 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Организация семинаров по преодолению проблем в соответствии с рисковым профилем каждой ШНОР.	Февраль, март 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Организация мастер-классов по управлению образовательной системой	Март, апрель 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ
Проведение совещания в режиме ВКС по обсуждению этапов реализации программы наставничества	Апрель 2021	МКУ ИМЦ	Заместитель начальника УО, И.о. директора МКУ ИМЦ
Информационная деятельность			
Создание информационного ресурса МНЦ.	Февраль 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ, модератор
Информирование педагогического	Февраль	МКУ ИМЦ	И.о. директора

сообщества о деятельности МНЦ, его нормативно-правовом регулировании.	2021		МКУ ИМЦ, модератор
Информирование администраций ШНОР о сроках и порядке осуществления консультативной помощи МНЦ.	Февраль 2021, в течение года	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ, модератор
Информирование администраций ШНОР об эффективных способах решения управленческих задач.	В течение года	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ, модератор
Информирование об итогах совместной работы в рамках реализации программы наставничества.	Июнь 2021	МКУ ИМЦ	И.о. директора МКУ ИМЦ, модератор

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к приказу управления образования
администрации муниципального
образования Кореновский район
от 29.01.2021 № 42

Состав муниципального наставнического центра

Руководитель центра:

Симоненко Лариса Ивановна

Исполняющий обязанности директора
МКУ «ИМЦ системы образования МО
Кореновский район»

Наставники:

Домашенко Виктор

Владимирович

Мищенко Наталья Валерьевна

Директор МОБУ СОШ № 5 им. А.И.
Покрышкина

Директор МОАНУ СОШ № 17 им. К.В.
Навальневой

Бызгу Людмила Юрьевна

Антоненко Людмила

Александровна

Рожнева Ирина Юрьевна

Директор МОБУ СОШ № 18

Директор МОБУ СОШ № 20 им.Е.А.

Красильникова

Директор МОБУ СОШ № 41 им. В.А. Власова

Модератор информационного
ресурса:

Данилин Сергей Георгиевич

Методист МКУ «ИМЦ системы образования
МО Кореновский район»

Начальник

управления образования

администрации муниципального

образования Кореновский район



С.М. Батор