

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

УТВЕРЖДЕН
приказом управления образования
администрации муниципального
образования Щербиновский район
от 15.01.2021 № 64

СОСТАВ муниципального наставнического центра

№	Фамилия, имя, отчество	Должность	Место работы
1.	Прищепа Светлана Вячеславовна	Руководитель муниципального наставнического центра, директор	МКУ «МК МОЩР»
2.	Баркан Ольга Ярославна	Заместитель начальника управления образования, модератор	Управление образования
Наставники:			
3.	Руденко Гузель Рашитовна	Главный специалист	Управление образования
4.	Чекушкина Татьяна Ивановна	Заместитель директора по УВР	МБОУ СОШ № 2 им. П.И. Арчакова
5.	Кукса Ирина Николаевна	Заместитель директора по УВР	МБОУ СОШ № 10 им. С.И. Холодова
6.	Крец Светлана Владимировна	Заместитель директора по УВР	МБОУ СОШ № 6 им. А.А.Шукалова
7.	Алексеева Людмила Викторовна	Учитель математики, эксперт по контролю качества образования	МБОУ СОШ № 2 им. П.И. Арчакова
8.	Цуканова Светлана Николаевна	Учитель математики, эксперт по контролю качества образования, муниципальный тьютор	МБОУ СОШ № 3 им. Е.И. Гришко
9.	Татьянко Наталья Владимировна	Муниципальный тьютор по русскому языку и литературе, эксперт по контролю качества образования	МБОУ СОШ № 2 им. П.И. Арчакова

10.	Мудрак Светлана Николаевна	Учитель русского языка и литературы, эксперт по проверке ЕГЭ	МБОУ СОШ № 1 им. Ляпидевского
11.	Кутилина Татьяна Викторовна	Учитель русского языка и литературы, эксперт по проверке ЕГЭ	МБОУ СОШ № 1 им. Ляпидевского
12.	Волга Сергей Геннадьевич	Муниципальный тьютор по истории, эксперт по контролю качества образования	МБОУ СОШ № 2 им. П.И. Арчакова
13.	Давиденко Альбина Сергеевна	Руководитель РМО учителей истории и обществознания, эксперт по контролю качества	МБОУ СОШ № 11 им. Г.К. Кухаренко
14.	Колесникова Наталья Дмитриевна	Учитель химии и биологии, эксперт по контролю качества образования	МБОУ СОШ № 11 им. Г.К. Кухаренко
15.	Маракуша Елизавета Васильевна	Учитель химии и биологии, эксперт по контролю качества образования	МБОУ СОШ № 10 им. С.И. Холодова
16.	Гончаренко Елена Викторовна	Руководитель РМО учителей географии, эксперт по контролю качества образования	МБОУ СОШ № 2 им. П.И. Арчакова
17.	Елисеенко Наталья Викторовна	Учитель физики, эксперт по контролю качества образования	МБОУ СОШ № 1 им. Ляпидевского
18.	Сюсюкало Елена Леонидовна	Учитель начальных классов, эксперт по контролю качества образования	МБОУ СОШ № 1 им. Ляпидевского

Заместитель начальника управления
образования администрации муниципального
образования Щербиновский район



О.Я. Баркан

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления образования
администрации муниципального
образования Щербиновский район
от 15.02.2021 № 64

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МУНИЦИПАЛЬНОМ НАСТАВНИЧЕСКОМ ЦЕНТРЕ**

станция Старощербиновская

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», дорожной картой по методическому сопровождению системы работы со школами с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях в муниципальном образовании Щербиновский район.

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

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

1.4. Задачи муниципального наставнического центра:

- повышение эффективности работы школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (далее – ШНОР/ШССУ);
- оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР/ШССУ;
- повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ;
- тиражирование положительного управленческого опыта эффективных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами.

1.5. Функции муниципального наставнического центра:

- *стратегическая*: содействие перспективного развития муниципальной системы образования;
- *диагностическая*: организация работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР/ШССУ, определение готовности 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;
- *консультационная*: консультирование и инструктирование членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

1.6. Принципы функционирования муниципального наставнического центра:

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

1.7. Муниципальный наставнический центр характеризуется

- субъектами, выполняющими заданные функции (п. III настоящего Положения);

- содержательно-деятельностным наполнением, определяющим направления и виды деятельности, способы и формы работы, предусмотренные программой и планом работы (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.

II. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ

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

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.

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

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

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

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

Управленческое решение – совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач.

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

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

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

– группа школ «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 управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район.

3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

– модератора наставнического центра – заместителя начальника управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район, отвечающего за модерирование информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности наставнического центра;

– руководителя наставнического центра – специалиста

территориальной методической службы;

- наставников – членов управленческих команд эффективных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, специалистов муниципального органа управления образованием, территориальных методических служб.

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

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 или общеобразовательной организации, обладающей необходимым оборудованием для сетевого взаимодействия и использования ресурсов сети интернет.

3.6. Работа муниципального наставнического центра регламентируется настоящим Положением, программой и планом деятельности.

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

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

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

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

4.2. Исследовательская деятельность предусматривает:

- выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ через онлайн-тестирование руководителей общеобразовательных организаций. Инструментарий для тестирования разрабатывается сотрудниками ГБОУ ИРО Краснодарского края. Анализ проведенных исследований осуществляют специалисты территориальных методических служб;

- проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих

команд ШНОР/ШССУ.

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

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

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

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

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

4.5. Информационная деятельность заключается в следующем:

- информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи;
- информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;
- аккумулирование на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития, в том числе описаний лучших управленческих практик эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, типовых управленческих решений по обеспечению перехода школ в режим эффективного функционирования и развития.

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

V. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

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

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

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

5.3. Подготовка информационного обеспечения и модерация его использования субъектами осуществляется специалистом управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район.

VI. РЕЗУЛЬТАТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

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

6.2. Методические продукты включают:

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

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

6.4. К ожидаемым эффектам работы муниципального наставнического центра относятся:

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

Заместитель начальника управления
образования администрации муниципального
образования Щербиновский район



О.Я. Баркан

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о муниципальном наставническом центре

План работы муниципального наставнического центра

Содержание работы	Сроки	Место про- ведения	Ответственный, привлеченные специалисты
<i>Исследовательская деятельность</i>			
<i>Проектная деятельность</i>			
<i>Консультационная деятельность</i>			
<i>Информационная деятельность</i>			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕНА
приказом управления образования
администрации муниципального
образования Щербиновский район
от 15.02.2021 № 64

ПРОГРАММА работы муниципального наставнического центра по методическому сопровождению системы работы со ШНОР/ШССУ в муниципальном образовании Щербиновский район

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Цель Программы	Организация деятельности муниципального наставнического центра по вопросам повышения качества образования и уровня ресурсного обеспечения школ, показывающих низкие образовательные результаты (далее – ШНОР), совершенствования профессионального мастерства и управленческой культуры руководящего состава	
Задачи Программы	Реализация мер, направленных на формирование эффективных механизмов взаимодействия наставников и административных команд школ, наставников и педагогических работников	
	Реализация мер, направленных на нормативное, методическое обеспечение поддержки ШНОР/ШССУ	
	Реализация мер, направленных на профессиональное развитие педагогических команд ШНОР/ШССУ	
	Реализация мер, направленных на мониторинг эффективности поддержки ШНОР/ШССУ	
Срок действия Программы	1 год (2021 год)	
Участники Программы		
Руководитель Программы	Прищепа С.В., директор муниципального казенного учреждения «Методический кабинет муниципального образования Щербиновский район» (далее- МКУ «МК МОЦР»)	
Исполнители Программы	Управление образования администрации	Специалисты управления образования,

	образования Щербиновский район, МКУ «МК МОЦР»	методической службы
	муниципальные образовательные организации Щербиновского района	Руководители, заместители директоров по УВР, педагоги-эксперты по качеству муниципальных образовательных организаций района
Ожидаемые результаты реализации Программы	1. Повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ 2. Переход ШНОР в режим эффективного функционирования и развития. 3. Снижение уровня неуспешности обучающихся в ШНОР/ШССУ. 4. Практическая реализация построения индивидуальных образовательных траекторий. 5. Разработка продуктов педагогической деятельности в ШНОР (методических разработок, проектов, публикаций по вопросам повышения качества образования).	

II. Описание текущей ситуации и обоснование необходимости реализации Программы

Национальный проект «Образование» ставит перед системой образования ключевую задачу обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Решение этой задачи невозможно без разработки и реализации мероприятий по поддержке школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях. Поддержка и сопровождение школ с низкими результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, рассматривается сегодня как необходимое условие обеспечения равного доступа обучающихся к качественному образованию.

Пять школ Щербиновского района признаны школами с низкими образовательными результатами (СОШ № 3,5,9,12,13), что составляет 38,5 % по району (среднекраевая доля – 32,5%).

Задача специалистов муниципального наставнического центра выявить факторы, мешающие школам с низкими образовательными результатами работать эффективно, и разработать шаги по ослаблению влияния этих факторов и меры, направленные на повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

За последнее годы произошла смена кадрового состава административных команд в школах района, отсутствие опыта работы вновь пришедших заместителей директоров, руководителей по вопросам повышения качества образования приводит к уменьшению эффективности работы в данном направлении.

С учетом рискованного профиля определены следующие причины низких результатов в перечисленных школах:

- низкий уровень оснащения школ (СОШ 5,13);
- высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности (3,5,9,12,13);
- дефицит педагогических кадров основных предметов (СОШ 3,5,9,12);
- низкая учебная мотивация (СОШ № 3,9,12);
- низкий уровень вовлеченности родителей (СОШ № 3,13);
- пониженный уровень школьного благополучия и высокая доля обучающихся с ОВЗ - 1 (СОШ 13);
- условно малокомплектные школы – СОШ 12, до 200 человек обучающихся).

Программа призвана помочь организации деятельности наставников центра с административными командами школ и педагогическими работниками на уровне образовательной организации.

В школах, показывающих низкие образовательные результаты, должны быть разработаны программы перехода в эффективный режим.

В качестве основных направлений (приоритетов) программ перехода рассматриваются изменения в качестве управления и в качестве преподавания, что повлечет за собой изменения в качестве образования. Приоритет программы перехода – это направление деятельности педагогического коллектива, требующее концентрации усилий, для изменения существующей «кризисной» ситуации.

На решение этих вопросов и будет ориентирована программа деятельности наставнического центра по поддержке ШНОР.

Система поддержки и сопровождения ШНОР предполагает разработку механизма взаимодействия наставников- консультантов и наставляемых.

В сопровождение целесообразно включать школы, ресурсные центры с высокими и стабильно положительными образовательными результатами обучающихся и имеющие внутренние и внешние ресурсы, с целью использования их опыта в реализации программы поддержки ШНОР. Реализация программы обеспечит системность, последовательность, интеграцию действий всех участников и будет являться ресурсным и мотивационным фактором поддержки изменений и перехода ШНОР в эффективный режим работы.

III. Принципы, лежащие в основе Программы

Основным принципом Программы является принцип наставничества, отчётности и взаимной ответственности всех участников.

Базовые принципы Программы:

- формирование на уровне управления и в профессиональном сообществе общих моральных ценностей, культуры высоких ожиданий, доверия к педагогическому корпусу, сотрудничества;
- формирование инфраструктуры поддержки административных команд и педагогов (наставничество);
- включение в работу всех уровней управления, школ, социального окружения школ; их согласованные действия и межуровневое взаимодействие;
- стратегический характер планирования работы, ориентация не только на актуальную ситуацию, но на развитие потенциала, обеспечение достаточного времени для достижения улучшений;
- соблюдение прав педагога и наставника;
- взаимопонимание.

IV. Описание организационных механизмов и реализации Программы

Основными механизмами реализации являются разработка нормативно-правовой базы по реализации программы наставничества, выбор форм и моделей работы наставничества.

1. Издание приказа управления образования утверждающего состав МНЦ, программу деятельности муниципального наставнического центра (далее – НМЦ).
2. Организационные заседания рабочих групп – (специалисты МНЦ).
3. Разработка плана работы МНЦ.
4. Организация совместной деятельности наставников центра и наставляемых (ШНОР) по вопросам внедрения в практику деятельности школ методов управления результатами, в том числе индивидуальных планов профессионального развития педагогов, отвечающих задачам работы с контингентом повышенной сложности и обеспечивающих освоение необходимых для этого форм и методов преподавания.
5. Обеспечение нормативно правовых, организационных и кадровых условий для создания сотрудничества школ-участников Программы с успешными школами, целью которых является обмен опытом администрации и педагогов (индивидуальное и групповое консультирование, взаимопосещения уроков, собеседование, мастер-классы наставников, стажировки, практические занятия и т.д.).
6. Обеспечение продвижения и информирование о лучших практиках деятельности наставников и школ-участников Программы, проведение муниципальных методических конференций и семинаров.
7. Обеспечение проведения мониторинга реализации Программы деятельности МНЦ.

Этапы наставнической деятельности включают в себя:

1. Формирование базы наставляемых.
2. Формирование наставнических пар/групп.
3. Организация и осуществление работы наставнических групп.
4. Завершение внедрения программы (мониторинг).

V. Описание Программы (плана) деятельности наставнического центра

Направление	Деятельность	Результат работы
Исследовательская	Выявление профессиональных дефицитов административно-управленческих команд и педагогов, в том числе молодых педагогов (диагностические процедуры – анкетирование, тестирование и т.д.).	Разработка индивидуальной образовательной траектории команды АУП или педагога
Проектная	Формирование направлений перехода ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития: - организационная работа с нормативно-правовой документацией, учебно-планирующей документацией; - консультации по разработке локальных актов ОО. - собеседование с администрацией и педагогами школ (ШНОР), - посещение уроков и часов внеурочной деятельности (по возможности); - организация стажировки на базе школы наставника; - совместная работа по разработке программы перехода школы в эффективный режим функционирования и развития; - организация публичных презентаций программ перехода в эффективный режим на базе МНЦ	Изучение НПА ОО, ведения школьной документации. Выявление компетентности администрации и «проблемных зон» Компетентность педагога в проектировании уроков, разработке технологической карты урока/занятия Диссеминация опыта по вопросам организации управленческой и методической деятельности в ОО, педагогическом мастерстве Разработка и защита программы перехода ОО в режим эффективного развития
Информационная	Информирование о работе проектных команд, о графике проведении консультативной помощи; Информирование о лучших практиках по переходу школ в режим	Организация продуктивного совместного взаимодействия Внедрение механизмов и

	эффективного функционирования.	методик лучших практик по переходу в эффективный режим
Консультационная	Индивидуальное или групповое консультирование (очно или дистанционно) на основании запросов ПННОР (администрации или педагогов).	Организация сетевого взаимодействия посредством сети Интернет, личного сайта или блога. Консультирование по оформлению документов (портфолио) на аттестацию.
Итоговая	Итоги реализации Программы	Мониторинг эффективности деятельности МНЦ, наставников.

Директор муниципального казенного
учреждения «Методический кабинет
муниципального образования
Щербиновский район»



С.В. Прищепа