



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДИНСКОЙ РАЙОН**

**П Р И К А З**

от 12.02.2021 г.

№ 78

станция Динская

**О создании муниципального наставнического центра**

В соответствии с письмом государственного казенного учреждения Краснодарского края Центра оценки качества образования от 11.02.2021 г. № 69 и в целях реализации «Дорожной картой по методическому сопровождению системы работы со ШНОР/ШССУ в Динском районе» утвержденной приказом управления образования от 29.12.2020 г. № 526 п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

- 1.1. Положение о муниципальном наставническом центре (приложение 1);
- 1.2. Программу муниципального наставнического центра (приложение 2).
- 1.3. План работы муниципального наставнического центра (приложение 3).

1.4. Состав муниципального наставнического центра:

С.Г.Рудкова - руководитель наставнического центра, начальник методического отдела МКУ ЦПО МО Динской район;

наставники - руководители школ со стабильно высокими образовательными результатами:

Л.П. Булатова - директор БОУ СОШ № 1,

Н.М.Дмитренко - директор БОУ СОШ № 2;

Н.Г.Хубанова - директор МБОУ СОШ № 6;

Н.И.Владимирова - директор МБОУ СОШ № 21;

М.А.Кунаковская - директор БОУ СОШ № 29;

С.В.Ващенко - директор БОУ СОШ № 35,

Члены муниципального наставнического центра:

Фисун Н.В. - главный специалист управления образования администрации МО Динской район,

Т.В.Печеная -методист МКУ ЦПО МО Динской район,

Л.И.Мухомор - методист МКУ ЦПО МО Динской район,

Л.Н.Селиванова – методист МКУ ЦПО МО Динской район,  
Т.В. Барнева – директор МБОУ СОШ № 13 МО Динской район,  
куратор ШНОР

С.Р Ахунов - модератор информационного ресурса, начальник  
отдела информатизации МКУ ЦПО МО Динской район.

2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о начальника управления образования



Е.Е. Конькова

УТВЕРЖДЕНО приказом  
управления образования  
администрации муниципального  
образования Динской район  
от 12.02.2021 г. № 78

ПОЛОЖЕНИЕ  
о муниципальном наставническом центре

**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.

1.3. Целью работы муниципального наставнического центра является совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей<sup>1</sup> 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;
- организация и обеспечение функционирования школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципального образования Динской район;
- ведение реестра муниципального кадрового управленческого резерва

---

<sup>1</sup>По тексту настоящего Положения словосочетания «руководители», «администрация» и «управленческая команда» используются как сино

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;
- *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, создание условий и организация работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципального образования Динской район;
- *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. 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 (разрабатывающих программу действий по управлению и несущих ответственность за их реализацию, в т.ч. и материальную); связывающих удовлетворение личных потребностей и интересов с результатами работы, возглавляемых ими организаций. Управленческая команда состоит из руководителя общеобразовательной организации, его заместителей, руководителей профессиональных объединений и иных лиц, привлекаемых при необходимости для решения отдельных задач

*Управленческое решение* - совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и

логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач.

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

- группа школ «зоны риска» в связи с неустойчивостью образовательных результатов за последние 3 года, которая определяется исходя из наличия существенных отклонений (более 1 %) среднегеометрического ИОР и среднеарифметического ИОР;
- группа школ «зоны риска» в связи со значительной дифференциацией результатов ГИА и ВПР за текущий год - определяется по пороговому значению в 1,5 и более раза;
- группа школ «зоны риска» в связи со значительным процентом обучающихся вечернего (очно-заочного, заочного) обучения (4-ый квартиль по значению данного показателя);
- группа школ «зона риска» для школ повышенного уровня при значении индекса образовательных результатов ниже среднего по совокупности обследуемых организаций.

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

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

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

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

*Эффективность* - соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

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

### **III. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА**

3.1. Муниципальный наставнический центр создается на основании приказа управления образования.

3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра - специалиста управления образования, 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 управления образования.

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 планом (Приложение) и настоящим Положением.

3.7. Деятельность муниципального наставнического центра осуществляется по двум направлениям:

1) организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ;

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

#### **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. 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 муниципального органа 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. 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 работы руководителя, умений управления процессами общеобразовательной организации посредством профессиональных проб.

Прототипирование процессов рекомендуется реализовывать 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/ШССУ 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:

- 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;
- наличие подготовленного кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1** к  
Положению о муниципальном  
наставническом центре

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

**План работы муниципального наставнического центра**

<b>Содержание работы</b>	<b>Сроки</b>	<b>Место про- ведения</b>	<b>Ответственный, привлеченные спе- циалисты</b>
<i>Исследовательская Деятельность</i>			
<i>Проектная Деятельность</i>			
<i>Консультационная деятельность</i>			
<i>Информационная Деятельность</i>			

## **ПРОГРАММА МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА**

### **Пояснительная записка**

Основная проблема неравенства в образовании в настоящее время связана с расслоением школ по образовательным результатам учащихся, когда наряду с успешными и благополучными во всех отношениях школами повышенного уровня (гимназия) формируется целая группа школ с устойчиво низкими результатами учащихся. Одной из действенных форм оказания помощи таким школам является наставничество, организованное с учетом выявленных проблем.

Формирование качественной наставнической деятельности в муниципалитете является одним из приоритетных направлений работы, направленной на повышение качество образования в современных условиях как одной важных характеристик, определяющих конкурентоспособность образовательных учреждений. Формирование муниципальной программы деятельности наставнического центра, как одного из направлений работы по повышению качества общего образования является приоритетным направлением развития системы образования в целом. Кроме того, это важный шаг к построению систем управления качеством на всех уровнях, наличие которых определяет возможность получения современной, объективной, полной и достоверной информации для принятия решений органами муниципального управления.

Система образования муниципального образования Динской район ориентирована на обеспечение условий получения качественного образования, отвечающего требованиям современной инновационной экономики, внедрение эффективных экономических механизмов в сфере образования, формирование социально адаптированной конкурентоспособной личности, создание условий для её самореализации.

Одними из основных приоритетов деятельности управления образования муниципалитета в области образования являются:

- повышение качества общего образования, подбор механизмов и инструментов формирования инженерной, экологической, языковой культуры детей и педагогов, разработка моделей развивающих образовательных сред;
- внедрение обновленного содержания образования, обеспечение

возможности индивидуализации образовательных траекторий, в том числе выбора программ профильного обучения в старших классах.

С целью изучения результатов мониторинга качества образования, отвечающего требованиям стандарта, разработана система мероприятий по развитию муниципальной системы оценки качества образования, которая включает проведение мониторинговых исследований различного уровня, позволяющих отследить динамику учебных достижений школьников.

В 2019 году по итогам комплексного анализа результатов оценочных мероприятий (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ по русскому языку и математике) Рособрнадзором определен список общеобразовательных организаций муниципального образования Динской район с низкими результатами, в который вошли 6 школ (№№ 10, 25, 30, 37, 39, 53).

Причины низкого качества знаний в разных школах различны, и поэтому каждая школа, показавшая низкий рейтинговый балл, разработала школьную программу, план мероприятий по повышению качества образовательных результатов.

Анализ школьных программ показал, что на низкие результаты качества образования в основном влияют педагогические факторы:

- использование педагогами неэффективных педагогических технологий;
- недостаточное проведение дополнительной работы с учащимися, не мотивированными на высокие результаты;
- завышение отметок обучающимся;
- слабый контроль администрации школы за качеством проведённых уроков педагогами;
- невысокий потенциал кадрового состава ОО;
- низкий уровень профориентационной работы с обучающимися, и как следствие, необоснованный выбор частью выпускников предметов по выбору на итоговую аттестацию.

В связи с этим муниципальная программа наставнического центра направлена на повышение качества профессиональной деятельности как административных команд школ, так и каждого педагога в частности.

Основная задача муниципального наставнического центра (МНЦ) направлена на улучшение образовательных результатов и формирование муниципальной модели профессионального развития педагогов; реализация условий для организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС; определение для каждой школы адресной программы мероприятий, нацеленной на развитие образовательного учреждения и повышение качества образования.

### **Цель Программы МНЦ:**

- организовать муниципальную систему работы по наставничеству, направленную на создание условий по повышению качества образования в



школах с низкими образовательными результатами;

- повысить эффективность системы управления качеством образования в общеобразовательных организациях муниципального образования Динской район.

### **Задачи Программы:**

- планирование комплекса мероприятий по развитию качества образования в общеобразовательных организациях на 2020 - 2021 гг.;
- создание сообщества образовательных организаций, способных консолидировать ресурсы, необходимые для качественных изменений среды, создание сетевого партнерства школ;
- анализ состояние качества образования на основе мониторинговых исследований;
- определение направления деятельности наставников;
- создание условия для развития профессионализма педагогов через выявление учителей, дающих низкие результаты и не способных качественно работать в сложных социальных условиях,
- выявление профессиональных дефицитов и разработка индивидуальных программ повышения квалификации учителей;
- усиление работы муниципальных и школьных методических объединений учителей-предметников в части качества подготовки обучающихся к прохождению независимой оценки качества знаний, государственной итоговой аттестации.

### **Основные понятия**

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах

наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Реализация программы наставничества с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие **принципы**:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества и нормам международного права);
- принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

### **Условия реализации программы**

Программа опирается на следующую нормативно-правовую базу:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.08.2020 № 176-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 9.11.2020 № 2986 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих общеобразовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

### **Структура управления реализацией программы**

- управление образования администрации муниципального образования Динской район;
- муниципальное казенное учреждение «Центр поддержки образования» муниципального образования Динской район;
- муниципальный наставнический центр;
- общеобразовательные организации, осуществляющие реализацию программ наставничества.

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

Наставнические практики будут реализованы в разных формах:

- семинары,
- семинары-практикумы,
- выездные семинары,

- консультации педагогов-наставников,
- мастер-классы,
- педсоветы и другие формы.

Тематика наставнических практик определяется с учетом выявленных у наставляемых затруднений.

Эффективность программы определяется по результатам мониторинга удовлетворенности реализацией программы, самообследования школ и данных приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, определяющего перечень ШНОР.

### **Планируемые результаты реализации программы:**

1. Сформирована муниципальная нормативно-правовая база, обеспечивающая поддержку в области повышения качества образования школ, с низкими образовательными результатами.
2. Разработана муниципальная система мер поддержки школ с низкими образовательными результатами.
3. Сокращено количество школ с низкими образовательными результатами.
4. Налажено эффективное межшкольное партнёрство и сетевое взаимодействие школ с разным уровнем качества образовательных результатов.
5. Реализованы успешные практики перехода школ в эффективный режим работы.
6. Достижение уровня удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества - 85%;
7. Достижение уровня удовлетворенности наставников участием в программах наставничества - 85%.

**Мониторинг  
«Оценка качества процесса реализации программы наставничества»**

Мониторинг ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник - наставляемые».

**Личностная оценка наставляемых**

Всего участников- \_\_\_\_\_

Из них:

Довольны совместной работой \_\_\_\_\_

Довольны результатом \_\_\_\_\_

<i>Характеристика</i>	<i>Ответы наставляемых</i>
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

## Личностная оценка наставников

Всего участников- \_\_\_\_\_

Из них:

Довольны совместной работой \_\_\_\_\_

Довольны результатом \_\_\_\_\_

<i>Характеристика</i>	<i>Ответы наставников</i>
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

**Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на:**

1. Глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценку динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и необходимую корректировку стратегий образования пар «наставник - наставляемые».

Первый подэтап - до начала работы: проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества.

## Анкета наставляемого

### Инструкция

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

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	да/нет
Если да, то где?	
Эффективность программы наставничества.	Оцените в баллах от 1 до 10
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества.	Оцените в баллах от 1 до 10
Ожидаемая польза конкретных мероприятий для Вас в частности	Оцените в баллах от 1 до 10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	Оцените в баллах от 1 до 10
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	Оцените в баллах от 1 до 10
Что Вы ожидаете от программы и своей роли?	
Что особенно ценно для Вас в программе?	
Рады ли Вы участвовать в программе?	да/нет

## Анкета наставника

### Инструкция

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

Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	да/нет
Если да, то где?	
Эффективность программы наставничества.	Оцените в баллах от 1 до 10
Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества.	Оцените в баллах от 1 до 10
Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	Оцените в баллах от 1 до 10
Как вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	Оцените в баллах от 1 до 10
Как вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	Оцените в баллах от 1 до 10
Ожидаемая включенность наставляемого в процесс работы	Оцените в баллах от 1 до 10
Ожидаемый уровень совместной работы	Оцените в баллах от 1 до 10
Что Вы ожидаете от программы и своей роли?	
Что особенно ценно для Вас в программе?	

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

Второй подэтап – по завершении проекта

**Анкета наставляемого**

Инструкция

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

Эффективность программы наставничества.	<i>Оцените в баллах от 1 до 10</i>
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	<i>Оцените в баллах от 1 до 10</i>
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	<i>Оцените в баллах от 1 до 10</i>
Что Вы ожидали от программы и своей роли?	
Насколько оправдались Ваши ожидания?	<i>Оцените в баллах от 1 до 10</i>
Что особенно ценно для Вас было в программе?	
Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?	
Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	
Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	<i>[да/нет]</i>
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	<i>[да/нет].</i>
Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	<i>[да/нет].</i>
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	<i>[да/нет].</i>
После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	<i>[да/нет].</i>
Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?	<i>[да/нет].</i>
Заметили ли Вы сокращение числа	<i>[да/нет].</i>



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

### Анкета наставника

#### Инструкция

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

Эффективность программы наставничества.	Оцените в баллах от 1 до 10
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	Оцените в баллах от 1 до 10
Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями).	Оцените в баллах от 1 до 10
Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации.	Оцените в баллах от 1 до 10
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	Оцените в баллах от 1 до 10
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	Оцените в баллах от 1 до 10
Качество программы профессиональной адаптации.	Оцените в баллах от 1 до 10
Включенность наставляемого в процесс.	Оцените в баллах от 1 до 10
Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	Оцените в баллах от 1 до 10
Что Вы ожидали от программы и своей роли?	
Насколько оправдались Ваши ожидания?	
Что особенно ценно для Вас было в программе?	
Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?	
Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	[да/нет].
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	[да/нет].
Видите ли Вы свое профессиональное	[да/нет].

развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	[да/нет].
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	[да/нет].
Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	[да/нет].

Приложение № 3  
УТВЕРЖДЕНО приказом  
управления образования  
администрации муниципального  
образования Динской район  
от 12.02.2021 г. № 78

### План работы муниципального наставнического центра

<i>Содержание работы</i>	<i>Сроки</i>	<i>Место проведения</i>	<i>Ответственный, привлеченные специалисты</i>
<b><i>Исследовательская деятельность</i></b>			
Формирование состава муниципального наставнического центра (МНЦ)	февраль	УО	главный специалист УО, координатор, модератор ЦРО
Издание приказа об организации МНЦ	февраль	УО	главный специалист УО
Разработка Плана работы МНЦ	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Тестирование руководителей общеобразовательных организаций, выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Анализ профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ после проведенных исследований	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ	февраль-июнь	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Анализ проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ	Июнь-август	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Принятие управленческих решений по результатам реализации системы работы со ШНОР/ШССУ	Июнь	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО
Определение участников сетевого взаимодействия	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, руководитель МНЦ
Формирование базы наставников и наставляемых.	февраль	УО, МКУ ЦПО	координатор, руководитель МНЦ, модератор
Закрепление кураторов за каждой ШНОР для координации деятельности МНЦ	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, руководитель МНЦ
Проведение установочной встречи участников сетевого взаимодействия	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, руководитель МНЦ
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, руководитель МНЦ
Мониторинг по выявлению потребностей муниципальной системы образования в управленческих кадрах для общеобразовательных организаций.	в течение года	УО, МКУ ЦПО	УО, ОО, руководитель МНЦ

Мониторинг эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций, претендующих на включение в кадровый управленческий резерв	в течение года	УО, МКУ ЦПО	УО, ОО, руководитель МНЦ
Выявление готовности педагогических работников к административной деятельности для их включения в кадровый управленческий резерв	в течение года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор
Мониторинг профессиональных потребностей педагогических работников ОО	февраль 2021 года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Проведение мониторинга по выявлению динамики изменений образовательных результатов в ШНОР/ШССУ	Июнь-август	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор
Проведение самоанализа ШНОР/ШССУ с использованием карточек для самоанализа	Январь 2021	ОО	главный специалист УО, координатор, модератор
Анализ рисков факторов	февраль 2021 года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, наставники
Формирование пофамильных списков педагогов для организации адресной помощи	февраль	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, ОО
Подготовка персонализированного плана восполнения профессиональных дефицитов для управленческих команд	Март 2021	УО, МКУ ЦПО	наставники
Подготовка персонализированного плана восполнения профессиональных дефицитов для учителей-предметников	февраль	УО, МКУ ЦПО	координатор, наставники
Формирование банка успешных практик преподавания предметов в школах с низкими результатами обучения	в течение года	УО, МКУ ЦПО	координатор, наставники
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	в течение года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, ОО
Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в качестве наставника (анкетирование участников)	в течение года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор
<b>Проектная деятельность</b>			
Формирование стратегических направлений перехода ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития	Январь 2021	ОО	Администрация ШНОР, Кураторы ШНОР
Разработка программы перехода школы в режим эффективного функционирования	Январь 2021	ОО	Администрация ШНОР, Кураторы ШНОР
Работа с локальными нормативными актами ШНОР/ШССУ, учебно-планирующей документацией	сентябрь, январь	ОО	Кураторы ШНОР
Интервью с администрацией и педагогами	1 раз в четверть	ОО	Кураторы ШНОР
Выход на уроки и мероприятия (по возможности), составление процессных моделей работы подразделений общеобразовательной	1 раз в четверть	ОО	Кураторы ШНОР

организации, определение слабых мест управленческой деятельности в ШНОР/ШССУ			
Проведение круглых столов по проблемам ШНОР/ШССУ	1 раз в четверть	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ
Организация стажировок для управленческих команд ШНОР/ШССУ	1 раз в четверть	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ
Организация стажировок для педагогических работников ШНОР/ШССУ	1 раз в четверть	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, наставники
Проведение конкурсов на уровне муниципалитета для ШНОР/ШССУ	в течение года	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, наставники
Организация мастер-классов по управлению образовательной системой	в течение года	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, наставники
Организация семинаров/вебинаров по преодолению проблем в соответствии с рисковым профилем ОО в муниципалитете	в течение года	МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, наставники
Организация круглых столов по преодолению проблем в соответствии с рисковым профилем ОО в муниципалитете	в течение года	МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, наставники
Ведение базы данных (портфолио) управленческих команд	в течение года	УО, МКУ ЦПО, ОО	главный специалист УО, координатор
Ведение базы данных (портфолио педагогов)	в течение года	УО, МКУ ЦПО, ОО	главный специалист УО, координатор, Руководитель НМЦ
Участие в мастер-классах «Проектирование и реализация современных тьюторских моделей наставничества в сфере сопровождения образовательной, проектной, исследовательской, творческой деятельности»	февраль 2021 года	МКУ ЦПО, ОО	координатор, модератор ЦПО,
<b>Консультационная деятельность</b>			
Организация работы муниципальных наставников для управленческих команд	Февраль 2021	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, Руководитель НМЦ
Подготовка материалов о работе со ШНОР/ШССУ в муниципалитете для дальнейшего издания	Август 2021	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, Руководитель НМЦ, модератор
Организация мастер-классов для учителей-предметников	В течение года	ОО, МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, модератор, наставники
Организация семинаров/вебинаров по плану работы сообщества	В течение года	ОО, МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, наставники
Организация проведения круглых столов	В течение года	МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, наставники
Организация работы тьюторских консультационных пунктов для учителей-предметников и обучающихся	Февраль 2021	УО, МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, Наставники, координаторы
Консультативная помощь специалистов наставнического центра в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций	по запросу	УО, МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, Наставники, координаторы
Первичное обучение наставников	январь 2021 года	УО, МКУ ЦПО	Главный специалист УО, Руководитель НМЦ, наставники, координаторы

Проведение встречи по планированию рабочего процесса в рамках работы со ШНОР/ШССУ	февраль 2021 года	МКУ ЦПО	Главный специалист УО, Руководитель НМЦ, наставники, координаторы
Круглый стол по теме: «Возможности, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков)».	март 2021 года	УО, МКУ ЦПО, ОО	Руководитель НМЦ, наставники, координаторы
Психологическое сопровождение для взаимодействия наставников и наставляемых (по мере необходимости)	апрель 2021 года	МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, координаторы
Обучение эффективным коммуникациям	апрель 2021 года	МКУ ЦПО	Руководитель НМЦ, координаторы
<b>Информационная деятельность</b>			
Информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи.	Февраль 2021	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор
Информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;	Февраль 2021	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор
Аккумуляция (накопление) 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 на муниципальном уровне.	Май-июль 2021	УО, МКУ ЦПО	Модератор, наставники
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о нормативно-правовом регулировании реализации программы наставничества	февраль 2021 года	УО, МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор
Оформление отчетов о работы наставников	Март-июнь 2021 года	МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор, наставники
Подведение итогов совместной работы школ ШНОР/ШССУ и школ-лидеров	Апрель-июль 2021 года	МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор, наставники
Информирование наставников и наставляемых об итогах работы	Май-июль 2021 года	МКУ ЦПО	главный специалист УО, координатор, модератор