



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КРЫМСКИЙ РАЙОН

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

от 19.04.2016

город Крымск

№ 144-04

О создании муниципального наставнического центра

В целях совершенствования профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, обеспечения качества образования в общеобразовательных организациях муниципального образования Крымский район, реализации муниципальной дорожной карты по работе со школами с низкими образовательными результатами и школами, работающими в сложных социальных условиях **п р и к а з ы в а ю:**

1. Создать муниципальный наставнический центр.
2. Утвердить:
 - 1) положение о муниципальном наставническом центре (приложение № 1);
 - 2) состав муниципального наставнического центра (приложение № 2);
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования З.А. Резник.
4. Приказ вступает в силу со дня подписания.

Начальник управления



В.В. Колтаевская

Положение
о наставническом муниципальном 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 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 и результативных 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 муниципалитета;
- *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 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, характеризую 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 отсутствие 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 муниципального органа управления образования.

3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра - специалиста муниципального органа управления образования;
- наставников - членов управленческих команд эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, специалистов муниципального органа управления образования, территориальной методической службы;
- модератора информационного ресурса - специалиста муниципального органа управления образования, отвечающего за модерирование информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности наставнического центра.

3.3. Состав муниципального наставнического центра утверждается приказом муниципального органа 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, 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 направлена на организацию 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.

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 (Приложение к положению).

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, назначенным руководителем муниципального наставнического центра.

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

Начальник управления



В.В. Колтаевская

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению о муниципальном
наставническом центре

Программа
муниципального наставнического центра муниципального образования
Крымский район

Цель программы: создание и внедрение механизмов поддержки управленческих команд школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (далее ШНОР/ШССУ), обеспечивающих повышение качества образования за счет их перевода в эффективный режим функционирования и развития.

Задачи программы:

- повышение эффективности работы ШНОР/ШССУ;
- оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд;
- повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд;
- тиражирование положительного управленческого опыта эффективных и резильентных школ, а также школ с высокими образовательными результатами;

Содержание программы.

№ п/п	Мероприятия	Срок проведения	Ответственные
Нормативно-правовое обеспечение деятельности			
1.	Создание нормативно-правовой базы муниципального наставнического центра муниципального образования Крымский район	I квартал 2021 г.	УО, МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
2.	Формирование состава муниципального наставнического центра муниципального образования Крымский район из специалистов УО, МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ, руководителей ОО	I квартал 2021 г.	МКУ ИМЦ
3.	Подготовка плана работы муниципального наставнического центра муниципального образования Крымский район	I квартал 2021 г.	МКУ ИМЦ
4.	Создание информационного портала (раздела на сайте УО) по методическому сопровождению системы работы	Январь	МКУ ЦОКО

	ШНОР/ШССУ		
Исследовательская деятельность			
5.	Выявление и анализ профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ	I квартал 2021 г.	МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
6.	Подготовка и реализация персонифицированного плана восполнения профессиональных дефицитов руководителей, заместителей директоров по ВР, УВР ШНОР/ШССУ	I квартал 2021 г.	УО, МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
7.	Проведение мониторинга по выявлению динамики изменений образовательных результатов в ШНОР/ШССУ	Июнь, октябрь	МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
Проектная деятельность			
8.	Закрепление наставников из управленческих команд эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательным результатами	I квартал 2021 г.	УО
9.	Проведение стажировок, семинаров/вебинаров, круглых столов по совершенствованию работы управленческих команд	В течение года	МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
10.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства «Директор года Кубани», конкурс управленческих команд и другие	В течение года	МКУ ИМЦ
Консультационная деятельность			
11.	Организация работы муниципальных консультативных пунктов для управленческих команд	По отдельному графику	УО, МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
12.	Координация работы сетевых сообществ	В течение года	УО, МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
13.	Направление на курсы повышения квалификации для руководителей, заместителей директоров по ВР, УВР общеобразовательных организаций	По плану ГБОУ ИРО КК	МКУ ИМЦ

	ШНОР/ШССУ		
Мониторинг реализации программы			
14.	Проведение мониторинга по выявлению динамики изменений образовательных результатов в ШНОР/ШССУ	Июнь, октябрь	МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
15.	Круглый стол рабочей группы муниципального наставнического центра муниципального образования Крымский район «Анализ эффективности деятельности муниципального наставнического центра муниципального образования Крымский район по повышению качества образования в общеобразовательных организациях»	Август 2021 года	УО, МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ
16.	Разработка и публикация методических продуктов (рекомендации, программы развития, разработка событий и др.)	Август – сентябрь 2021 года	УО, МКУ ЦОКО, МКУ ИМЦ

Состав муниципального наставнического центра

Руководитель наставнического центра:

А.А. Пацюк - директор муниципального казенного учреждения информационно-методического центра муниципального образования Крымский район;

Модератор информационного ресурса:

И.А. Макарян - главный специалист Муниципального казенного учреждения Центра оценки качества муниципального образования Крымский район;

Наставники:

З.А. Резник - заместитель начальника управления образования администрации муниципального образования Крымский район;

М.Р. Багинская - главный специалист управления образования администрации муниципального образования Крымский район;

Т.С. Королева - главный специалист управления образования администрации муниципального образования Крымский район;

З.А. Володина - директор Муниципального казенного учреждения Центра оценки качества муниципального образования Крымский район;

А.А. Литевко - ведущий специалист муниципального казенного учреждения информационно-методического центра муниципального образования Крымский район;

Н.М. Василенко - директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 41 станицы Варениковской муниципального образования Крымский район;

И.А. Филенко - директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 24 города Крымска муниципального образования Крымский район;

С.А. Громанева - директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 25 города Крымска муниципального образования Крымский район;

А.Г. Исаева - директор Муниципального бюджетного

- общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 62 хутора Павловского муниципального образования Крымский район;
- В.И. Врадий - директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 села Молдаванского муниципального образования Крымский район;
- Г.Л. Полтавцева - директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 14 хутора Даманка муниципального образования Крымский район;
- А. П. Степанченко - заместитель директора по учебно-воспитательной работе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 12 села Киевского муниципального образования Крымский район;
- К.К. Голикова - заместитель директора по учебно-воспитательной работе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 станицы Неберджаевской муниципального образования Крымский район;
- И.В. Литвинова - заместитель директора по учебно-воспитательной работе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 57 станицы Троицкой муниципального образования Крымский район;
- М.А. Процак - заместитель директора по учебно-воспитательной работе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 57 станицы Троицкой муниципального образования Крымский район;
- Е.В. Гохнадель - заместитель директора по воспитательной работе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 41 станицы Варениковской муниципального образования Крымский район;
- В.А. Паленная - заместитель директора по воспитательной работе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 62 хутора Павловского муниципального образования Крымский район.