



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

02.02.2021

№ 41

г. Туапсе

**Об организации
муниципального наставнического центра
в муниципальном образовании Туапсинский район**

В соответствии с утверждённой министерством образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края «Дорожной картой по методическому сопровождению системы работы со ШНОР/ШССУ в Краснодарском крае» от 30 ноября 2020 года, приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район от 12 января 2021 года № 16 «Об утверждении Дорожной карты по методическому сопровождению системы работы со ШНОР/ШССУ в муниципальном образовании Туапсинский район» п р и к а з ы в а ю:

1. Создать муниципальный наставнический центр управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

2. Утвердить:

2.1. Положение о муниципальном наставническом центре (Приложение 1).

2.2. Состав муниципального наставнического центра (Приложение 2).

2.3. Программу работы муниципального наставнического центра (Приложение 3).

3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на начальника МКУ «КРО Туапсинского района» Носко А.В.

Начальник управления _____



Г.А. Никольская

Приложение 1
к приказу управления образования
администрации МО Туапсинский район
от 02.01.2021 № 41

**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 президентом 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 ШНОР/ШССУ в Краснодарском крае» от 30 ноября 2020 года, «Дорожной картой» по методическому сопровождению системы работы со ШНОР/ШССУ в МО Туапсинский район, утвержденной приказом управления образования от 12.01.2021 №16.

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

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

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 Туапсинского района;

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

– повышение эффективности работы молодых педагогов, наставников;

– оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных наставнических пар/групп целевой модели наставничества с выбором форм наставничества в образовательных организациях;

– повышение профессиональной компетентности молодых педагогов;

– организация и обеспечение функционирования Школы молодого педагога;

– ведение базы данных наставников и наставляемых, молодых педагогов;

– обмен опытом, в том числе применение лучших практик наставничества между обучающимися.

1.5. Функции муниципального наставнического центра:

– стратегическая: содействие перспективного развития муниципальной системы образования по направлениям кадровый резерв руководителей, молодым педагогам, наставникам, учащимся участвующих в программе наставничества;

– диагностическая: организация работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР/ШССУ, определение готовности педагогических работников, как субъектов кадрового управленческого резерва, к управленческой деятельности, организация по выявлению проблем работы наставников, наставнических пар/ групп в образовательных организациях, выявление проблем работы молодых педагогов;

– моделирующая: конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение эффективности работы ШНОР/ШССУ, работы по целевой модели наставничества, работы с молодыми педагогами;

– 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 образовательных организаций муниципалитета; проведение мероприятий школы молодого педагога, для обмена опытом, школы наставничества;

– консультационная: консультирование и инструктирование членов управленческих команд ШНОР/ШССУ, наставников, молодых педагогов.

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;
- содержательно-деятельностным наполнением, определяющим направления и виды деятельности, способы и формы работы, предусмотренные программой и планом работы;
- информационным обеспечением, позволяющим осуществлять информационную поддержку наставнического центра.

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;

- профессиональное объединение педагогов муниципалитета, имеющих опыт работы в современной школе, обеспечивающее передачу педагогического опыта и формирование предметных и метапредметных компетенций у молодых педагогов и учащихся образовательных организаций через неформальное общение, основанное на потребностях молодого педагога в повышении педагогического мастерства, повышении качества обученности учащихся, а также на доверии и партнерстве между всеми участниками программы наставничества.

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.

Не справляющиеся 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.

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;

– 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;

– 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.

Школы со стабильно низкими образовательными результатами – группа школ, которые по совокупности образовательных результатов характеризуются как находящиеся в кризисной ситуации, на протяжении последних 3-х лет.

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 ИСВШ 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 образованием администрации муниципального образования Туапсинский район.

3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра – специалиста муниципального органа управления образованием, МКУ «КРО Туапсинского района»;

- наставников – членов управленческих команд эффективных и результативных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, специалистов муниципального органа управления образованием, специалистов МКУ «КРО Туапсинского района», совета наставников;

- модератора информационного ресурса – специалиста муниципального органа управления образованием, МКУ «КРО Туапсинского района» отвечающего за модерирование информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности наставнического центра.

3.3. Персональный состав муниципального наставнического центра утверждается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3.4. Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе общеобразовательных организаций, МКУ «КРО Туапсинского района».

Организация деятельности МНЦ осуществляется в соответствии с планом работы центра утвержденным приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3.5. Работа муниципального наставнического центра регламентируется настоящим Положением.

3.6. Деятельность наставнического центра осуществляется по четырем направлениям:

1) организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ;

2) обеспечение работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций Туапсинского района;

3) организация наставнического сопровождения молодых педагогов;

4) организация внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях Туапсинского района.

IV. Содержание работы муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения руководителей ШНОР/ШССУ

4.1. Деятельность муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения руководителей ШНОР/ШССУ, молодых педагогов и обучающихся включает следующие виды:

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

4.2. Исследовательская деятельность предусматривает:

- выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ через онлайн-тестирование руководителей образовательных организаций, молодых педагогов, наставников. Анализ проведенных исследований осуществляют специалисты МКУ «КРО Туапсинского района»;

- проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ, организации деятельности наставничества молодых педагогов и обучающихся в образовательных организациях.

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, наставничества в образовательных организациях, учебно-планирующей документацией, проводит интервью с администрацией и педагогами, выходит на уроки и мероприятия (по возможности), составляет процессные модели работы подразделений образовательных организаций, совершает иные действия для определения слабых мест управленческой деятельности в ШНОР/ШССУ и работы целевой модели наставничества в образовательных организациях.

4.3.2. Администрация ШНОР/ШССУ совместно с наставником разрабатывает программу перехода школы в режим эффективного функционирования и развития, способствующую решению данной задачи.

4.4. Консультационная деятельность осуществляется наставниками в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций для администраций ШНОР/ШССУ, молодым педагогам и обучающимся на основании их запросов. Администрация ШНОР/ШССУ, в первую очередь, обращаются за консультационной помощью к наставнику, помогавшему разрабатывать программу, направленные на переход ШНОР/ШССУ в режим

эффективного функционирования и развития. При необходимости и по запросу консультацию оказывают другие специалисты МНЦ.

4.5. Информационная деятельность заключается в следующем:

- информирование администраций ШНОР/ШССУ, совета наставников о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи;
- информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач, эффективных способах и программах помощи молодым педагогам и обучающимся;

- аккумуляцию 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 в сфере наставничества молодых педагогов и обучающихся.

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 и наставников.

V. Содержание работы муниципального наставнического центра по организации деятельности школы кадрового управленческого резерва для образовательных организаций Туапсинского

5.1. Управленческий резерв для общеобразовательных организаций Туапсинского района 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 администрации муниципального образования Туапсинский район включает следующие виды:

- мониторинговая;
- организационная.

5.3. Мониторинговая деятельность включает отслеживание потребностей администрации муниципального образования Туапсинский район в управленческих кадрах для образовательных организаций;

- эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, претендующих на включение в кадровый управленческий резерв;

- готовности педагогических работников к административной деятельности для их включения в кадровый управленческий резерв.

5.4. Организационная деятельность предусматривает организацию и проведение мероприятий с педагогическими работниками образовательных организаций администрации муниципального образования Туапсинский район – претендентами на включение в реестр кадрового управленческого резерва.

5.5. Программа мероприятий школы кадрового управленческого резерва и сроки ее реализации определяются специалистами муниципального наставнического центра и утверждаются управлением образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

5.6. Функционирование школы кадрового резерва для общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район предусматривает следующий порядок:

5.6.1. Образовательные организации 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.

5.6.2. 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 оцениваются личностные качества, отраженные в характеристиках претендентов.

5.6.3. 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.

5.6.4. Наиболее успешно прошедшие обучение, получают рекомендацию муниципального наставнического центра и включаются в реестр кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций администрации муниципального образования Туапсинский район.

VI. Информационное обеспечение муниципального наставнического центра

6.1. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра предусматривает использование информационного ресурса управления образования, выполняющего функции информирования.

6.2. Подготовка информационного обеспечения и модерация его использования осуществляется специалистом, назначенным начальником управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

VII. Результаты функционирования муниципального наставнического центра

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

7.2. Методические материалы включают:

- описание проектов, направленных на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования, планы работы наставнических пар/групп, программы, методические разработки внедрения Целевой модели наставничества;

- адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований профессиональных компетенций членов управленческих команд, наставников, молодых педагогов и внедрения Целевой модели наставничества;

- рекомендации по организации работы школы кадрового управленческого резерва для образовательных организаций муниципалитета, школы молодого педагога, организации работы форм наставничества Целевой модели наставничества;

- рекомендации по организации работы муниципального наставнического центра, обобщающие продуктивный опыт.

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

7.4. К ожидаемым эффектам работы муниципального наставнического центра относятся:

- повышение профессиональной компетентности администраций и учителей-предметников ШНОР/ШССУ;

- снижение уровня неуспешности обучающихся ШНОР/ШССУ и образовательных организаций района;

- переход ШНОР/ШССУ и образовательных организаций в режим эффективного функционирования и развития;

- наличие подготовленного кадрового управленческого резерва и квалифицированных педагогов для образовательных организаций администрации муниципального образования Туапсинский район.
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога.

Ведущий специалист
информационно-методического отдела
МКУ «КРО Туапсинского района»



Е.В. Мерзликина

Приложение 2
к приказу управления образования
администрации МО Туапсинский район
от 02.02.2021 № 41

СОСТАВ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

Руководитель муниципального наставнического центра:

Носко Анна Владимировна - начальник МКУ
КРО Туапсинского района»

Заместитель руководителя муниципального наставнического центра:

Турутиня Елена Сергеевна - начальник информационно-
методического отдела
МКУ «КРО Туапсинского района»

Рабочая группа по работе со ШНОР/ШССУ:

Непорожная Наталья Николаевна - начальник отдела общего
образования УО администрации
МО Туапсинский район

Хунова Сафет Халидовна - начальник отдела оценки качества
образования
МКУ «КРО Туапсинского района»

Иванова Марина Викторовна - главный специалист УО
администрации МО Туапсинский
район

Семенов Евгений Владиславович - главный специалист
МКУ «КРО Туапсинского района»

Григорьева Ирина Викторовна - директор МБОУ СОШ № 14
им. Г.К. Жукова с. Кривенковское

Янченко Людмила Евгеньевна - директор МАОУ СОШ № 35
им. А.А. Лучинского пгт.
Новомихайловский

Кислякова Наталья Васильевна - заместитель директора по УВР
МАОУ СОШ № 5
им. Г.И. Щедрина г. Туапсе

Рабочая группа по подготовке управленческого кадрового резерва:

Елизарова Марина Александровна - главный специалист
МКУ «КРО Туапсинского района»

Карпова Анна Юрьевна - главный специалист МКУ «КРО
Туапсинского района»
Козлова Светлана Борисовна - начальник отдела кадрового
делопроизводства и правового
обеспечения

Рабочая группа по работе с молодыми педагогами и наставниками:

Мерзликينا Елена Вячеславовна - ведущий специалист МКУ «КРО
Туапсинского района»
Калинина Светлана Валерьевна - специалист I категории, учитель
начальных классов МБОУ СОШ № 11
им. Д.Л. Калараша г. Туапсе
Зеброва Лариса Геннадьевна - учитель обществознания и истории
МБОУ СОШ № 2 им. Б.М. Ляха
г. Туапсе,
председатель Совета наставников
Шевченко Наталья Васильевна - учитель начальных классов МБОУ
СОШ №2 им. Б.М. Ляха г. Туапсе,
член Совета наставников
Иванова Анна Николаевна - заместитель директора по НМР
МБОУ СОШ № 10 им. Т.П Северова
г. Туапсе
Дьячкова Наталья Владимировна - учитель кубановедения
МБОУ СОШ № 32 им. И.С. Исакова
хутор Островская Щель,
член Совета наставников
Бабкова Юлия Анатольевна - заместитель директора по УМР
МБОУ СОШ № 34 им. братьев
Игнатовых пгт. Джубга, член Совета
наставников

Модератор информационного ресурса:

Мерзликينا Елена Вячеславовна - ведущий специалист МКУ «КРО
Туапсинского района»
Семенов Евгений Владиславович - главный специалист МКУ «КРО
Туапсинского района»

Ведущий специалист
информационно-методического отдела
МКУ «КРО Туапсинского района»

Е.В. Мерзликينا

Приложение 3
к приказу управления образования
администрации МО Туапсинский район
от 01.01.2021 № 11

ПРОГРАММА РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

Пояснительная записка

Настоящая программа разработана в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; 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 ШНОР/ШССУ в Краснодарском крае» от 30 ноября 2020 года, приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район от 12.01.2021 № 16 «Об утверждении Дорожной карты по методическому сопровождению системы работы со ШНОР/ШССУ в МО Туапсинский район», приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район от 19.11.2020 № 843 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам».

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.

Цель Программы.

Построение модели единого образовательного пространства, обеспечивающее совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей образовательных организаций, непрерывное повышение квалификации педагогических работников, наставническое сопровождение молодых педагогов, внедрение Целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях.

Задачи Программы.

- 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, формирование кадрового резерва;
- организация и обеспечение функционирования форм наставничества для образовательных организаций Туапсинского района;
- ведение реестра базы данных наставников наставляемых образовательных организаций Туапсинского района;
- формирование банка передового педагогического опыта, распространение и внедрение его в практику работы школ района;
- организация работы Совета наставников и организация методического сопровождения «Школы молодого педагога».

Функции Программы.

Муниципальный наставнический центр осуществляет информационное, методическое, организационное сопровождение образовательных организаций

Деятельность муниципального наставнического центра осуществляется по четырем направлениям:

- 1) организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ;
- 2) обеспечение работы школы кадрового управленческого резерва для образовательных организаций муниципалитета;
- 3) организация наставнического сопровождения молодых педагогов;
- 4) обеспечение внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях Туапсинского района.

Направления деятельности программы муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения руководителей ШНОР/ШССУ, молодых педагогов и обучающихся включает следующие виды:

- организационная.
- исследовательская;
- проектная;
- консультационная;
- информационная
- мониторинговая;

Ожидаемые результаты.

Результатами функционирования муниципального наставнического центра являются методические материалы, методические события и эффекты, достигаемые в рамках работы центра, подготовленные для использования управленческой командой, кадровым резервом, педагогами, наставниками молодых педагогов и обучающимися.

Методические материалы включают:

- описание программ, направленных на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования;
- адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований;
- рекомендации по организации работы школы кадрового управленческого резерва для образовательных организаций муниципалитета;
- рекомендации по организации работы муниципального наставнического центра, обобщающие продуктивный опыт.

К ожидаемым эффектам работы муниципального наставнического центра относятся:

- формирование отдельных элементов муниципальной модели горизонтального педагогического взаимодействия;
- повышение профессиональной компетентности администраций и учителей-предметников;
- снижение уровня не успешности обучающихся во всех образовательных организациях;
- переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития;
- наличие подготовленного кадрового управленческого резерва компетентных молодых педагогов для общеобразовательных организаций Туапсинского района.

План работы муниципального наставнического центра

Содержание работы	сроки	форма	Ответственный, привлеченные специалисты
Организационные мероприятия			
Создание муниципального наставнического центра (МНЦ)	Февраль 2021	приказ УО	Управление образования, МКУ «КРО Туапсинского района»
Формирование состава МНЦ	Февраль 2021	приказ УО	Управление образования, МКУ «КРО Туапсинского района»
Проведение заседаний МНЦ	4 раза в год	протоколы заседаний, анализ деятельности МНЦ	МКУ «КРО Туапсинского района»
Утверждение программы МНЦ	Февраль 2021	приказ УО	Управление образования, МКУ «КРО Туапсинского района»
Составление базы данных (руководителей, кадрового резерва, наставников, молодых педагогов, обучающихся)	февраль	Сбор информации составление, базы данных	МКУ «КРО Туапсинского района»

входящих в программу работы МНЦ			
Разработка плана работы МНЦ по всем направлениям	Февраль 2021	План работы МНЦ	МКУ «КРО Туапсинского района»
Исследовательская деятельность			
Работа со ШНОР/ШССУ			
Выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ через тестирование руководителей общеобразовательных организаций	март	Мониторинг	Управление образования, МКУ «КРО Туапсинского района»
Анализ проведенных исследований	март	Аналитическая справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Подготовка персонализированного плана восполнения дефицитов для управленческих команд	апрель	План работы	МКУ «КРО Туапсинского района»
Проведение мониторинга потребности в повышении квалификации	март	Мониторинг, аналитическая справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Формирование группы руководителей, заместителей руководителя и образовательных организаций для обучения, стажировок, курсов повышения квалификации	Февраль - март	мониторинг	МКУ «КРО Туапсинского района»
Проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ	Август	Аналитическая справка	Школы наставники
Посещение школ с низкими образовательными результатами с целью оказания методической помощи	В течение года	По отдельному плану (акт обследования)	Школы наставники
Мониторинг профессиональных потребностей педагогических работников в ОО	Август декабрь	Справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Наставничество			
Формирование банка успешных практик наставничества молодых педагогов	май	Методические материалы	МКУ «КРО Туапсинского района» Совет наставников
Анализ имеющихся наставнических практик в ОО, согласно приказа внедрения	Июнь 2021	справка	МКУ «КРО Туапсинского района»

Целевой модели наставничества			
Оценка готовности ОО к внедрению Целевой модели наставничества	Февраль - март 2021	справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Анкетирование потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества	В течение года	База данных	Кураторы в ОО.
Анализ реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества	июнь	справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Составление программы Школы молодого педагога	Февраль 2021	Программа работы	Управление образования, МКУ «КРО Туапсинского района»
План работы Совета наставников курирующего молодых педагогов.		План работы	МКУ «КРО Туапсинского района»
Проектная деятельность			
Работа со ШНОР/ШССУ			
Реализация муниципальной системы наставничества ШНОР, закрепление школ-наставников	2020-2021	Приказ УО	Управление образования Школы наставники
Организация работы муниципальных наставников в соответствии с дорожной картой	февраль 2021	План работы	Управление образования Школы наставники
Посещение уроков и мероприятий в общеобразовательных организациях ШНОР/ШССУ наставниками	В течение года	По отдельному плану	Школы наставники, Управление образования
Совещание с руководителями по о вопросам сопровождения и оказания методической помощи МНЦ	В течение года	По отдельному плану	Управление образования, МКУ «КРО Туапсинского района»
Презентация программы перехода школы в режим эффективного функционирования и развития	Март 2021	Программа	Руководители ШНОР, школы наставники
Мониторинговые исследования сформированности профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР/ШССУ	июнь	Мониторинг, справка	Руководители ОО наставники
Наставничество			
Организация работы Школы молодого педагога (совет наставников)	Февраль 2021	Программа	МКУ «КРО Туапсинского района»

Организация и проведение семинаров, вебинаров, круглых столов, мастер-классов по вопросам внедрения Целевой модели наставничества	В течение года	Семинары, вебинары, круглые столы,	МКУ «КРО Туапсинского района»
Работа Совета наставников с Школой молодого педагога, мероприятия организации наставничества в ОО	В течение года	По отдельному плану	Совет наставников, наставники ОО Молодые педагоги
Консультационная деятельность			
Работа со ШНОР/ШССУ			
Индивидуальные очные или дистанционные консультации с наставниками для администраций ШНОР/ШССУ на основании их запросов	В течение года	По отдельному плану	Управление образования Школы наставники
Адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований сформированности профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР/ШССУ	В течение года	По отдельному плану	Управление образования Школы наставники
Наставничество			
Индивидуальные или дистанционные консультации по организации наставничества в ОО	В течение года	Справка, по отдельному плану	МКУ «КРО Туапсинского района»
Анализ работы Совета наставников, рекомендации по организации работы	Июнь 2021	справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Информационная деятельность			
Информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы наставнических команд, а также порядке осуществления их консультативной помощи	В течение года	По отдельному плану	МКУ «КРО Туапсинского района»
Организация и проведение совещаний с администрацией ОО ШНОР/ШССУ по вопросам повышения качества образования.	В течении года	По отдельному плану	МКУ «КРО Туапсинского района»
Организация и проведение семинара для административных команд ШНОР/ШССУ		По отдельному плану	МКУ «КРО Туапсинского района»
Наставничество			
Информирование о проводимых мероприятиях для молодых педагогов	В течение года	По отдельному плану	МКУ «КРО Туапсинского района»

Подведение итогов работы школы молодого педагога	Июнь 2021	справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Мониторинговая деятельность			
Работа со ШНОР/ШССУ			
Мониторинги работы со ШНОР/ШССУ	Август, декабрь	Мониторинг, справка	Управление образования МКУ «КРО Туапсинского района»
Анализ подготовки административных команд ШНОР/ШССУ	В течение года	справка	Управление образования МКУ «КРО Туапсинского района»
Анализ подготовки кадрового резерва	В течение года	справка	Управление образования МКУ «КРО Туапсинского района»
Анализ курсовой подготовки повышения квалификации	В течение года	справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Подведение итогов работы с ШНОР/ШССУ	Декабрь 2021	отчет	МКУ «КРО Туапсинского района»
Наставничество			
Промежуточный мониторинг внедрения целевой модели наставничества	В течение года	Мониторинг, справка	МКУ «КРО Туапсинского района», кураторы ОО
Анализ курсовой подготовки наставников	декабрь	Аналитическая	МКУ «КРО Туапсинского района»
Мониторинг деятельности Школы молодого педагога	В течение года	Отчет	МКУ «КРО Туапсинского района» Совет наставников
Анализ работы Школы молодого педагога	Июнь 2021	Аналитическая справка	МКУ «КРО Туапсинского района»
Подведение итогов работы	Декабрь 2021	отчет	МКУ «КРО Туапсинского района»

Ведущий специалист
информационно-методического отдела
МКУ «КРО Туапсинского района»



Е.В. Мерзликina