

РАСПОРЯЖЕНИЕ

НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕЙСКИЙ РАЙОН

от 28.01.2021

№ 52-p

г.Ейск

О создании муниципального наставнического центра

B совершенствования профессионального мастерства управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, повышения качества образования в общеобразовательных обеспечения организациях муниципального образования Ейский район, реализации муниципальной дорожной карты по работе со школами низкими образовательными результатами и школами, работающими сложных социальных условиях, утвержденной распоряжением начальника управлением образованием АМО Ейский район от 30.12.2020 № 662-р:

- 1. Утвердить положение о муниципальном наставническом центре (приложение №1).
 - 2. Создать муниципальный наставнический центр.
 - 3. Утвердить состав наставнического центра (приложение №2).
- 4. Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя начальника управления образованием Фефелову Т.А.

Начальник управления



ПРИЛОЖЕНИЕ №1

УТВЕРЖДЕНО распоряжением начальника управления образованием АМО Ейский район от 28.01.2021 №52-р

ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОМ НАСТАВНИЧЕСКОМ ЦЕНТРЕ

І. 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», утвержденного президиумом Совета Президенте Российской при Федерации 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 работе со школами с низкими образовательными результатами и школами, работающими социальных сложных условиях, утвержденной распоряжением начальника управлением образованием АМО Ейский район от 30.12.2020 № 662-р.
- 1.2. Положение регламентирует наполнение и функционирование муниципального наставнического центра, а также управление его деятельностью и развитием в масштабах 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 (ШНОР) и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (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 резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами.
 - 1.5. Функции муниципального наставнического центра:
- *стратегическая*: содействие перспективному развитию 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, организация на базе ШНОР/ШССУ апробации типовых управленческих решений по их переводу в режим эффективного функционирования и развития, создание условий и организация работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных учреждений 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 настоящего Положения);
- информационным обеспечением, позволяющим осуществлять информационную поддержку наставнического центра (п. V настоящего Положения).
- 1.8. Муниципальный наставнический центр является некоммерческой организацией, 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 (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 образовательных 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.

Hacmaвник — 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.

Hесправляющиеся uколы — с одновременно низким значением UСБШ и UОР, т.е. uколы, 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.

образовательной Руководитель организации руководитель образовательной организации – это физическое лицо, которое в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного учредительными самоуправления, документами юридического лица (организации) локальными нормативными И 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 управленческой ЦИКЛ деятельности организации программу действий (разрабатывающих по управлению несущих ответственность за их реализацию, в т.ч. и материальную); связывающих удовлетворение личных потребностей и интересов с результатами работы, возглавляемых ими организаций. Управленческая общеобразовательной организации состоит из руководителя образовательной 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 отсутствии социальных ограничениях, демонстрирующие высокие образовательные результаты.

III. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

- 3.1. Муниципальный наставнический центр создается на основании распоряжения начальника управления образованием АМО Ейский район.
 - 3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра специалиста муниципального органа управления образованием;
- 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, территориальной методической службы, отвечающего за модерирование информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности наставнического центра.
- 3.3. Состав муниципального наставнического центра утверждается распоряжением начальника управления образованием АМО Ейский район.
- 3.4. Для координации и информационного сопровождения работы муниципального наставнического центра может назначаться куратор специалист Института развития образования Краснодарского края.
- 3.5. Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе образовательных организаций, обладающих необходимым оборудованием для сетевого взаимодействия и использования ресурсов сети интернет.
- 3.6. Работа муниципального наставнического центра регламентируется планом и настоящим Положением.
- 3.7. План работы муниципального наставнического центра утверждается распоряжением начальника управления образованием АМО Ейский район.
- 3.8. Деятельность муниципального наставнического центра направлена на организацию наставнического сопровождения руководителей ШНОР/ШССУ.

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 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. Инструментарий для онлайн-тестирования разрабатывается ГБОУ ИРО Краснодарского края, (тестовые задания, кейсы). Анализ проведенных исследований осуществляют специалисты территориальных методических служб;
- проведение экспертиз эффективности деятельности руководителей 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) 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.
- Администрация ШНОР/ШССУ совместно 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) публичную презентацию в присутствии начальника или начальника управления образованием, руководителя наставнического центра, администрации ШНОР/ШССУ.
- 4.3.3. Проекты, получившие положительную оценку рекомендуются ШНОР/ШССУ для внесения в программу развития.
- 4.4. Консультационная деятельность осуществляется наставниками в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций для администраций ШНОР/ШССУ на основании их запросов. Администрация ШНОР/ШССУ, в первую очередь, обращаются за консультационной помощью к наставнику, помогавшему разрабатывать программу или проект, направленные на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития. Также администрация может запросить консультативную помощь у других специалистов наставнического центра.
 - 4.5. Информационная деятельность заключается в следующем:
- информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи;
- информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;

- аккумулирование на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития, в том числе описаний лучших управленческих практик эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, типовых управленческих решений по обеспечению перехода школ в режим эффективного функционирования и развития.
- Основными формами взаимодействия наставников управленческими ШНОР/ШССУ командами являются индивидуальные консультации адресные рекомендации ПО итогам проведенных мониторинговых исследований сформированности профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

V. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

- 5.1. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра предусматривает создание и использование информационного ресурса, выполняющего функции информирования для организации текущей работы субъектов и накопителя информации.
- 5.2. Информационный ресурс является средством профессиональной коммуникации, доступ к содержанию и изменению которой варьируется в зависимости от зон ответственности субъектов:
- общее руководство деятельностью наставнического центра;
- проведение мониторинговых исследований;
- получение наставнической помощи.
- 5.3. Подготовка информационного обеспечения и модерация его использования субъектами муниципального наставнического центра осуществляется специалистом, назначенным распоряжением начальника АМО Ейский район.

VI. РЕЗУЛЬТАТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

- 6.1. Результатами функционирования муниципального наставнического центра являются методические продукты, подготовленные для использования управленческой командой, методические события и эффекты, достигаемые в рамках его работы.
 - 6.2. Методические продукты включают:
- описание проектов, направленных на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования;

- адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований профессиональных компетенций членов управленческих команд;
- рекомендации по организации работы школы кадрового управленческого резерва для образовательных организаций муниципалитета;
- 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.

Начальник управления

Objoye

Приложение № 1 к Положению о муниципальном наставническом центре

Структура плана работы муниципального наставнического центра

| Содержание работы | Сроки | Место | Ответственный, |
|--------------------------------|-------|------------|----------------|
| | | проведения | привлеченные |
| | | | специалисты |
| Исследовательская деятельность | | | |
| | | | |
| | | | |
| Проектная деятельность | | | |
| | | T | |
| | | | |
| Консультационная деятельность | | | |
| | | | |
| | | | |
| Информационная деятельность | | | |
| | | | |
| | | | |

Начальник управления

Say

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением начальника управления образованием AMO Ейский район от 28.01.2021 № 52-р

Состав наставнического центра

Руководитель наставнического центра:
Паршина Наталья Борисовна - начальник отдела общего образования УО АМО Ейский район

Наставники:

Быстрицкая Олеся Станиславовна - заместитель директора директора МКУ «ИМЦ системы образования

Ейского района»

Белова Ирина Петровна - директор МБОУ СОШ № 9 им.

генерал-лейтенанта И.Л.Хижняка

с. Кухаривка

Дорохов Григорий Анатольевич - директор МБОУ СОШ № 15 им.

Героя Советского Союза С.Д.

Малого г. Ейска

Марченко Татьяна Алексеевна - директор МБОУ СОШ № 21 им.

летчика Игоря Щипанова ст.

Ясенской

Ратникова Екатерина Викторовна - директор МБОУ СОШ №2 им. героя

Советского Союза А.В.

Ляпидевского г. Ейска

Довженко Наталья Витальевна - заместитель директора МБОУ лицей

№4 им. профессора Е.А. Котенко г.

Ейска

Аникеева Наталья Владимировна - заместитель директора МБОУ

гимназия №14 им. первого летчика-

космонавта Ю.А. Гагарина г. Ейска

Модератор информационного ресурса: Кулемин Владимир Станиславович

Кулемин Владимир Станиславович - специалист информационнометодического отдела МКУ «ИМЦ

системы образования Ейского

района»

OSJay