



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от 9.03.2021 года

№ 139

г. Абинск

Об организации работы наставнического центра

В рамках реализации Дорожной карты по методическому сопровождению системы работы со школами с низкими и необъективными образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях (далее – ШНОР/ШССУ) в Краснодарском крае (приказ министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края от 30 ноября 2020 года), в целях качественного сопровождения реализации программ помощи школам Абинского района с низкими результатами обучения управление образования и молодёжной политики администрации муниципального образования Абинский район **п р и к а з ы в а е т:**

1. Утвердить Положение о муниципальном наставническом центре (приложение № 1).

2. Утвердить состав муниципального наставнического центра (приложение № 2).

3. Утвердить программу работы наставнического центра (приложение № 3).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования и молодёжной политики администрации муниципального образования Абинский район Марукян Е.Г.

Начальник управления

С.Н. Филипская

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления образования
и молодежной политики
администрации муниципального
образования Абинский район
от 2.03.2021 года № 139

**Положение
о наставническом центре муниципального образования
Абинский район**

1. 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 наставнического центра управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, а также управление его деятельностью и развитием в рамках 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 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 Абинского района;

- ведение реестра муниципального кадрового управленческого резерва руководителей общеобразовательных организаций;

- тиражирование положительного управленческого опыта эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами.

1.5. Функции наставнического центра муниципального образования Абинский район:

– *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 Абинского района;

– *консультационная*: консультирование и инструктирование членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

1.6. Принципы функционирования муниципального наставнического центра:

– добровольное участие;

– открытость действий, результатов, проблем, информации;

– взаимное доверие;

– свободное взаимодействие;

– соблюдения интеллектуальной собственности;

– соблюдения этических норм и правил взаимодействия;

– активности субъектов.

1.7. Муниципальный наставнический центр характеризуется

– 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. Наставнический центр Абинского района является некоммерческим объединением, работа его членов осуществляется на общественных началах. Вознаграждение за работу членов муниципального наставнического центра является: для директоров – критерий эффективности деятельности руководителей; для заместителей директоров общеобразовательных организаций – положение о стимулирующих выплатах общеобразовательных организаций.

2. 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 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.

3. Порядок создания наставнического центра

3.1. Наставнический центр Абинского района создается на основании приказа управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район.

3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра;
- заместителя руководителя наставнического центра;
- наставников – членов управленческих команд и педагогов эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, специалистов управления образования, методистов МКУ «ИМЦ ДПО»;
- ответственного специалиста МКУ «ИМЦ ДПО», отвечающего за размещение информации и материалов по поддержке школ с низкими образовательными результатами обучения, на официальном сайте управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район и официальном сайте МКУ «ИМЦ ДПО».

3.3. Состав муниципального наставнического центра утверждается приказом муниципального органа управления образованием.

3.4. Для координации и информационного сопровождения работы муниципального наставнического центра закрепляется куратор – специалист Института развития образования Краснодарского края, назначаемый приказом ректора.

3.5. Работа муниципального наставнического центра регламентируется планом (Приложение) и настоящим Положением.

3.6. 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 Абинского района.

4. 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;
- проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ.

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

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

4.3.2. Администрация ШНОР/ШССУ совместно с наставником разрабатывает программу перехода школы в режим эффективного функционирования и развития или создает отдельный проект (часть программы), способствующий решению данной задачи в определенном аспекте. Разработанный продукт (программа или проект) проходит

публичную презентацию в присутствии куратора из ГБОУ ИРО Краснодарского края, начальника или заместителя начальника управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, 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.

5. Содержание работы наставнического центра по организации деятельности школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета

5.1. Управленческий резерв для общеобразовательных организаций Абинского 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 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 начальником управления образования.

5.5. Функционирование школы кадрового резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета предусматривает следующий порядок:

5.5.1. Общеобразовательные организации муниципалитета подают заявки в управление образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район 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».

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; 7) контактная информация.

6. Результаты функционирования 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.

Начальник управления



С.Н. Филипская

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления образования
и молодежной политики
администрации муниципального
образования Абинский район
от 9.03.2011 года № 139

Состав муниципального наставнического центра

Руководитель наставнического центра	Наставники	ФИО ответственного, за размещение информационном материалов на сайте
Рожик Лариса Геннадьевна – руководитель наставнического центра, Елефтериادي Елена Владимировна – заместитель руководителя	Драй Элла Валерьевна, директор МБОУ СОШ № 42	Шульга Мария Викторовна
	Корытцева Марина Михайловна, директор МБОУ СОШ № 15	
	Тычинская Надежда Николаевна, заместитель директора по УВР МБОУ СОШ № 12	
	Уривская Елена Дмитриевна, директор МАОУ СОШ № 4	
	Чалая Ирина Яковлевна, директор МБОУ СОШ № 10	

Начальник управления



С.Н.Филипская

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления образования
и молодежной политики
администрации муниципального
образования Абинский район
от 9.03.2021 года № 139

Программа
работы муниципального наставнического центра
по методическому сопровождению системы работы со ШНОР/ШССУ
в муниципальном образовании Абинский район на 2021 год

1. Пояснительная записка

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

Одним из главных направлений работы муниципального наставнического центра является координация сопровождения школ с низкими результатами обучения, методическое обеспечение процессов повышения квалификации педагогических кадров, совершенствование педагогического мастерства.

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

Система образования муниципального образования Абинского района ориентирована на обеспечение условий получения качественного образования.

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 проведения мониторинговых исследований различного уровня, позволяющих отследить динамику учебных достижений обучающихся.

По итогам комплексного анализа результатов оценочных мероприятий (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ по русскому языку и математике) Рособрнадзором определен список общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район с низкими и необъективными результатами, в который вошли 3 школы (№ 7, № 18, № 20).

Причины низкого качества знаний в разных школах различны и поэтому каждая школы, показавшая низкий рейтинговый балл или необъективность разработала план работы по повышению качества образовательных результатов.

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

- использование педагогами неэффективных педагогических технологий;
- невысокий потенциал кадрового состава;
- недостаточное проведение дополнительной работы со слабоуспевающими учащимися;
- завышение оценок обучающимся;
- слабый контроль администрации школы за проведением уроков педагогами;
- недостаточная профориентационная работа с обучающимися, и как следствие, необоснованный выбор частью выпускников предметов по выбору на итоговую аттестацию.

В связи с чем, муниципальная программа наставнического центра направлена на повышение качества профессиональной деятельности как административных команд школ, так и каждого педагога в частности. Основная задача при этом направлена на улучшение образовательных результатов и ориентируется на формирование муниципальной модели профессионального развития педагогов; системы условий для организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС; определение для каждой школы адресной программы мероприятий, нацеленные на развитие образовательной организации и повышения качества образования.

2. Цель программы

Цель программы: внедрение муниципальной системы работы по наставничеству, направленной на создание условий по повышению качества образования в школах с низкими образовательными результатами; повысить эффективность системы управления качеством образования в

общеобразовательных организациях муниципального образования Абинский район.

3. Задачи программы

1. Проанализировать состояние качества образования на основе мониторинговых исследований.
2. Определить направления деятельности наставников.
3. Определить направления реализации муниципальной программы развития качества образования в общеобразовательных организациях.
4. Разработать комплекс мероприятий по развитию качества образования в общеобразовательных организациях.
5. Создать условия для развития профессионализма педагогов через выявление учителей, дающих низкие результаты и не способных качественно работать в сложных социальных условиях, выявление их профессиональных дефицитов и организации повышения их качества образования через курсы повышения квалификации учителей.
6. Усилить работу муниципальных и школьных методических объединений учителей-предметников в части качества подготовки обучающихся к прохождению независимой оценки качества знаний, государственной итоговой аттестации.
7. Оказывать организационно-методическую помощь в формировании эффективности управленческих команд;
8. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов и мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Основные понятия

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций через личное 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 формирующий 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 поддержки решат конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

МНЦ – муниципальный наставнический центр.

5. Ожидаемые результаты

К ожидаемым эффектам работы муниципального наставнического центра относятся:

- повышение профессиональной компетентности администраций и педагогов ШНОР;
- снижение уровня неуспешности обучающихся ШНОР;
- переход ШНОР в режим эффективного функционирования и развития.

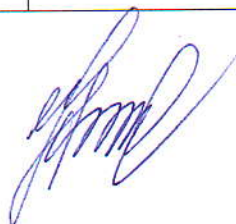
6. Содержание программы:

№ п/п	Содержание работы	Срок проведения	Ответственные
Исследовательская деятельность			
1.	Мониторинг профессиональных потребностей педагогических работников ОО	январь	Рожик Л.Г., Елефтериادي Е.В.
2.	Выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР	февраль	Рожик Л.Г., Елефтериادي Е.В.
3.	Проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР	февраль - июнь	Рожик Л.Г., Елефтериادي Е.В.
Проектная деятельность			
1.	Формирование стратегических направлений перехода ШНОР в режим эффективного функционирования и развития	январь	Администрация ШНОР Кураторы ШНОР
2.	Разработка программы перехода школы в режим эффективного функционирования	январь	Администрация ШНОР Кураторы ШНОР
3.	Работа с локальными нормативными актами ШНОР, учебно-планирующей документацией	сентябрь, январь	Кураторы ШНОР
4.	Посещение уроков и мероприятий, определение слабых мест педагогической, управленческой деятельности ШНОР	1 раз в четверть	члены МНЦ
5.	Адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований сформированности профессиональных компетенций управленческих команд ШНОР	февраль - июнь	Елефтериادي Е.В., Рожик Л.Г., члены МНЦ
6.	Заседания муниципального	февраль,	Елефтериادي Е.В.,

	наставнического центра	апрель, май	Рожик Л.Г., члены МНЦ
7.	Ведение реестра кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета	в течение года	Рожик Л.Г.
Консультационная деятельность			
1.	Консультативная помощь специалистов наставнического центра в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций	по запросу	Елефтериادي Е.В. члены МНЦ
2.	Организация мастер- класса для управленческих команд по теме «Реализация ВШК в общеобразовательной организации»	апрель	Рожик Л.Г., Елефтериادي Е.В., члены МНЦ
3.	Организация семинара для управленческих команд по теме «Подготовка к государственной итоговой аттестации»	апрель	Рожик Л.Г., Елефтериادي Е.В., члены МНЦ
4.	Организация семинаров/вебинаров по преодолению проблем в соответствии с рисковым профилем	март-май	Рожик Л.Г., Елефтериادي Е.В., члены МНЦ
5.	Организация участия учителей – предметников в курсах повышения квалификации	март	Елефтериادي Е.В.
6.	Организация круглых столов по преодолению проблем в соответствии с рисковым профилем ОО в муниципалитете	апрель	Елефтериادي Е.В. члены МНЦ
7.	Круглый стол «Подготовка к ВПР»	март	Елефтериادي Е.В., члены МНЦ
Информационная деятельность			
1.	Информирование администраций ШНОР о сроках и порядке осуществления консультативной помощи	февраль	Елефтериادي Е.В.
2.	Информирование администрации ШНОР об эффективных способах решений управленческих задач	февраль - июнь	Елефтериادي Е.В.
3.	Распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах	февраль	Елефтериادي Е.В.
4.	Оформление отчетов о реализации программ наставничества	в течение года	Елефтериادي Е.В., члены МНЦ

5.	Аккумуляция на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР в эффективный режим функционирования и развития, в том числе описаний лучших управленческих практик эффективных и результативных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, типовых управленческих решений по обеспечению перехода школ в режим эффективного функционирования и развития	февраль - июнь	Елефтериadi Е.В., Рожик Л.Г.
6.	Информирование наставников и наставляемых об итогах реализации программы наставничества	май	Елефтериadi Е.В. Рожик Л.Г.

Начальник управления



С.Н.Филипская