



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

П Р И К А З

от 23.12.2020 года

№ 22

г. Абинск

**Об утверждении Положения о муниципальной системе работы
со школами с низкими образовательными результатами и школами,
функционирующими в сложных социальных условиях
в муниципальном образовании Абинский район**

В соответствии с Дорожной картой по методическому сопровождению ШНОР/ШССУ в Краснодарском крае, утвержденной МОНиМП Краснодарского края от 30.11.2020 г. и в целях формирования системного подхода к оказанию адресной поддержки школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях в муниципальном образовании Абинский район, обеспечивающего повышение качества образования управление образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район **п р и к а з ы в а е т:**

1. Утвердить Положение о муниципальной системе работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях в муниципальном образовании Абинский район (приложение).

2. Руководителям общеобразовательных организаций:

2.1. Ознакомить педагогические коллективы общеобразовательных организаций с Положением о муниципальной системе работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях в муниципальном образовании Абинский район в срок до 30.12.2020г.;

2.2. Внести соответствующие изменения в действующие локальные нормативные акты образовательных организаций (при необходимости) в срок до 20.01.2021г.

3. Специалистам управления образования и молодежной политики, методистам МКУ «ИМЦ ДПО» проводить системную работу в части компетенции в соответствии с Положением о работе со ШНОР/ШССУ, своевременно отражая данную работу на официальном сайте (правовые

документы, материалы по проведенной работе, анализ, управленческие решения и т.д.)

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования
и молодежной политики

С.Н.Филипская

Приложение

к приказу управления образования
и молодежной политики администрации
муниципального образования
Абинский район
от 23.12.2020 № 802

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной системе работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях в муниципальном образовании Абинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с краевым Положением «О краевой системе работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях».

1.2. Работа со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях (далее ШНОР/ШССУ) строится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, регламентирующими реализацию всех процедур оценки качества образования.

1.3. Положение определяет содержательно-целевое и организационно-технологическое обеспечение муниципальной системы работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях (далее - ШНОР/ШССУ).

1.4. Основной **целью** муниципальной системы работы со ШНОР/ШССУ является создание и внедрение механизмов адресной поддержки данных организаций, обеспечивающей повышение качества образования за счет перевода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития.

1.5. Достижение основной цели системы работы со ШНОР/ШССУ предусматривает решение следующих **задач**:

- организовать работу по сопровождению ШНОР/ШССУ;
- разработать адресные меры по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников в ШНОР/ШССУ, направленные на преодоление факторов, обуславливающих низкие образовательные результаты и/или сложные социальные условия;
- организовать работу по оказанию методической помощи ШНОР/ШССУ;
- разработать показатели, методы сбора информации, модели мониторинга и организовать их проведение для своевременного принятия управленческих решений в целях оказания помощи ШНОР/ШССУ;
- организовать и реализовать сетевое взаимодействие (между общеобразовательными организациями и/или другими учреждениями и предприятиями), способствующее переходу ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития.

1.6. Муниципальная система работы со ШНОР/ШССУ базируется на принципах:

- систематичности;
- вариативности;
- профессиональной ответственности;
- активности;
- соблюдения баланса традиций и инноваций в образовании;
- опоры на продуктивный опыт.

2. Обоснование целей

2.1. Школой с низкими образовательными результатами (**ШНОР**) считается общеобразовательная организация, которая за отчетный год демонстрирует недостаточный уровень образовательных результатов в сравнении со значениями и весовыми коэффициентами установленных показателей.

2.2. Школой, функционирующей в сложных социальных условиях (**ШССУ**), является общеобразовательная организация, обладающая рядом показателей социально-экономического неблагополучия и ресурсных дефицитов.

2.3. Контекстными факторами, обуславливающими идентификацию общеобразовательных организаций как ШНОР/ШССУ, являются:

- наличие в школах обучающихся, находящиеся в состоянии риска образовательной неуспешности (дети с проблемами обучения и поведения, а также дети из многодетных, неполных семей, семей с низким социально-экономическим статусом, семей, в которых русский язык является неродным);
- территориальные особенности расположения школы (сельская местность, неразвитая инфраструктура, ограниченный доступ к сети Интернет);
- кадровые дефициты (открытые вакансии, недостаточный уровень сформированности профессиональных компетенций, высокий объем нагрузки учителей, преподавание учителями нескольких предметов, отсутствие базового

профессионального образования по преподаваемым учебным предметам);

- недостаточный уровень готовности управленческой команды;
- низкий уровень материально-технического оснащения школы и др.

2.4. Муниципальная система работы со ШНОР/ШССУ направлена на определение способов преодоления школьной неуспешности и улучшения сложного социального контекста, выстраивание образовательной политики высоких ожиданий как по отношению к учащимся, так и по отношению к педагогическому коллективу, уровню профессионализма учителей и создание,

таким образом, условий для максимально успешного обучения всех учащихся вне зависимости от их способностей и стартовых возможностей.

2.5. Муниципальная система работы со ШНОР/ШССУ представляет собой комплекс мер, направленных на совершенствование качества преподавания и

управления общеобразовательными организациями, отнесенными к категории ШНОР/ШССУ, в том числе, мер, направленных на:

- идентификацию ШНОР/ШССУ и мониторинг эффективности их поддержки;
- выявление динамики образовательных результатов ШНОР/ШССУ;
- создание инфраструктуры обеспечения поддержки ШНОР/ШССУ;
- нормативное обеспечение поддержки ШНОР/ШССУ;
- методическое обеспечение поддержки ШНОР/ШССУ;
- профессиональное развитие педагогических и административных команд ШНОР/ШССУ;
- взаимодействие и информирование педагогической общественности в процессе реализации системы работы со ШНОР/ШССУ.

3. Субъекты муниципальной системы работы со ШНОР/ШССУ

3.1. Муниципальная система работы со ШНОР/ШССУ носит уровневый характер и реализуется на:

- муниципальном уровне,
- уровне общеобразовательной организации.

3.2. Основными субъектами реализации краевой системы работы со ШНОР/ШССУ на муниципальном уровне являются муниципальные органы управления образованием (далее - МОУО), территориальные методические службы (ТМС), наставники и тьюторы.

3.3. Основными субъектами реализации системы работы со ШНОР/ШССУ на уровне образовательной организации являются управленческие команды общеобразовательных организаций и учителя-предметники.

3.4. Обязанности субъектов муниципального уровня распределяются следующим образом:

3.4.1. МОУО издает приказы, создает нормативно-правовое обеспечение реализации муниципальной системы работы со ШНОР/ШССУ на уровне муниципалитета, разрабатывает муниципальную дорожную карту и контролирует ее полное и качественное исполнение, организует мониторинг и анализирует их результаты, обеспечивает условия для работы муниципального наставнического центра (согласно Положения о муниципальном наставническом центре) и сообщества тьюторов (согласно Положения о муниципальном сообществе тьюторов), утверждает программу их работы, организует и обеспечивает функционирование муниципальной школы кадрового управленческого резерва.

3.4.2. ТМС формирует списки наставников и тьюторов, распределяет их по ШНОР/ШССУ, проводит мониторинги и интерпретирует их результаты, организует работу муниципального наставнического центра и тьюторского консультационного пункта, оказывает непосредственную методическую помощь наставникам, тьюторам, управленческим командам и учителям-предметникам ШНОР/ШССУ.

3.4.3. Наставники составляют планы работы, оказывают непосредственную помощь управленческой команде ШНОР/ШССУ в подготовке документов, организации образовательного процесса, повышении управленческой культуры администрации ШНОР/ШССУ.

3.4.4. Тьюторы составляют планы работы, оказывают непосредственную помощь учителям-предметникам ШНОР/ШССУ в корректировке программно - методических материалов, реализации образовательного процесса, совершенствовании профессиональных компетенций.

3.5. Обязанности субъектов на уровне общеобразовательной организации распределяются следующим образом:

3.5.1. Управленческая команда ШНОР/ШССУ осуществляет подготовку документов, обеспечивающих переход школы в режим эффективного функционирования и развития, обеспечивает своевременную передачу достоверных данных для муниципальных и краевых мониторингов, оказывают сопровождение деятельности учителей-предметников и создают условия для повышения качества их работы, получают консультации у муниципальных наставников, повышают квалификацию в ИРО КК и других организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования для педагогических работников.

3.5.2. Учителя-предметники ШНОР/ШССУ корректируют программно-методическое содержание преподаваемых предметов, реализуют непосредственное взаимодействие с обучающимися, получают консультации у муниципальных тьюторов, повышают квалификацию в ИРО КК и других организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования для педагогических работников.

4. Механизмы работы со ШНОР/ШССУ

4.1. Реализация муниципальной системы работы со ШНОР/ШССУ основывается на использовании следующих механизмов:

- 1) горизонтальное кураторство;
- 2) опережающее управление;
- 3) организация муниципальных школ управленческого резерва;
- 4) аккумулирование данных на информационной площадке.

4.2. Горизонтальное кураторство представляет собой вид персонифицированного, свободно иницируемого и неформализованного взаимодействия между субъектами, принадлежащими одному функциональному уровню профессиональной деятельности, которое направлено на оказание куратором своевременной помощи коллеге, испытывающему профессиональные дефициты.

4.2.1. Горизонтальное кураторство реализуется на уровне муниципалитета в двух взаимодополняемых форматах:

- наставников (эффективно работающих руководителей общеобразовательных организаций) с управленческими командами ШНОР/ШССУ;

- тьюторов (эффективно работающих учителей-предметников общеобразовательных организаций) с учителями-предметниками ШНОР/ШССУ.

4.2.2. Взаимодействие наставников с управленческими командами осуществляется в соответствии с Положением о муниципальном наставническом центре, утвержденном приказом МОУО.

4.2.3. Работа наставника, закрепленного за ШНОР/ШССУ:

- включает непосредственную помощь управленческой команде по подготовке программы перехода школы в режим эффективного функционирования и развития и дальнейшую консультационную поддержку;
- реализуется в соответствии с планом взаимодействия с управленческой командой;

- осуществляется при проявлении активной позиции управленческой команды ШНОР/ШССУ.

4.2.4. Для оказания помощи управленческой команде ШНОР/ШССУ наставник может использовать ресурсы муниципалитета или края, привлекая специалистов других муниципалитетов, в том числе, профессиональных сетевых сообществ, или ИРО КК.

4.2.5. Взаимодействие тьюторов с учителями-предметниками ШНОР/ШССУ осуществляется в соответствии с Положением о муниципальном сообществе тьюторов, утвержденном приказом МОУО.

4.2.6. Работа тьютора, закрепленного за учителем-предметником ШНОР/ШССУ,

- включает непосредственную помощь и консультационную поддержку выполнения профессиональных функций;

- реализуется в соответствии с планом взаимодействия с учителями и может предусматривать непосредственное взаимодействие с обучающимися ШНОР/ШССУ;

- осуществляется при проявлении активной позиции учителей-предметников ШНОР/ШССУ.

4.2.7. Для оказания помощи учителям-предметникам ШНОР/ШССУ тьютор может использовать ресурсы муниципалитета или края, привлекая специалистов других муниципалитетов, в том числе профессиональных сетевых сообществ или ИРО КК.

4.2.8. Ответственность за качество работы наставников и тьюторов в муниципалитете несет МОУО.

4.3. Опережающее управление - это вид управления рисками путем применения предупредительных мер для снижения количества контекстных факторов, обуславливающих идентификацию общеобразовательных организаций как ШНОР/ШССУ, и оперативного принятия управленческих решений в случае их выявления.

4.3.1. Субъектами опережающего управления являются

- на муниципальном уровне - МОУО;
- на уровне общеобразовательной организации - руководитель ШНОР/ШССУ.

4.3.2. Опережающее управление основывается на анализе:

- результатов мониторингов;
- рисков (управляемых, определяемых полномочиями субъектов всех уровней, слабоуправляемых, определяемых полномочиями субъектов краевого

и муниципального уровней, неуправляемых, определяемых полномочиями субъектов краевого уровня или принимаемых к сведению);

- имеющихся в системе образования ресурсов (кадровых, финансовых, материально-технических, информационных, временных).

4.3.3. Субъекты опережающего управления в пределах возложенных на них полномочий принимают решения с учетом видового содержания рисков:

- кадрового обеспечения ШНОР/ШССУ (восполнение вакансий, кадровые ротации, восполнение профессиональных дефицитов и др.);

- материально-технического оснащения ШНОР/ШССУ (привлечение средств государственных и краевых программ, внебюджетная деятельность, сетевое взаимодействие по совместному использованию ресурсов и др.);

- образовательной неуспешности обучающихся ШНОР/ШССУ (совершенствование технологий обучения, привлечение возможностей дополнительного образования и др.);

- усложнения социальной ситуации (адресная помощь обучающимся и их родителям/законным представителям, привлечение возможностей сферы культуры и др.).

4.3.4. Управленческие решения могут иметь оперативный или стратегический характер в зависимости от выявленных рисков и ресурсов, необходимых для их нейтрализации.

4.3.5. Решения, связанные с нейтрализацией рисков циклического характера, должны приниматься сразу и реализовываться в период, предшествующий их ближайшему возможному проявлению.

4.3.6. Решения, связанные с нейтрализацией рисков нового учебного года, должны приниматься не позднее июня - срока получения данных по всем мониторингам, и распространяться на все уровни реализации краевой системы работы со ШНОР/ШССУ.

4.4. Организация муниципальных школ кадрового управленческого резерва направлена на непрерывное восполнение квалифицированного руководящего состава общеобразовательных организаций муниципалитета.

4.4.1. Порядок создания и особенности функционирования муниципальной школы кадрового управленческого резерва определяется Положением о муниципальном наставническом центре.

4.4.2. Создание в муниципалитетах реестров кадрового управленческого реестра позволит на уровне образования принимать управленческие решения, связанные с кадровыми ротациями руководителей, их заменой или заполнением имеющихся вакансий.

4.5. Аккумуляция данных на информационной площадке призвано систематизировать сведения о реализации муниципальной системы работы со ШНОР/ШССУ и накопленном продуктивном опыте.

4.5.1. Информационная площадка создается на сайте УО и МКУ «ИМЦ ДПО»

4.5.2. Ответственность за своевременность и достоверность внесения информации несут специалисты УО и МКУ «ИМЦ ДПО».

5. Выбор показателей и описание методов сбора информации

5.1. Основным источником информации об эффективности работы со ШНОР/ШССУ является система мониторинговых исследований, на основе которых принимаются управленческие решения и обосновываются меры по совершенствованию работы со ШНОР/ШССУ.

5.2. Целью мониторинга является изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях результативности деятельности

ШНОР/ШССУ в процессе реализации комплекса мероприятий по работе с ШНОР/ШССУ, направленных на повышение качества информационного обслуживания управления, эффективности принятия управленческих решений на муниципальном уровне, а также на уровне общеобразовательной организации для повышения качества образования.

5.3. Мониторинг как способ получения, обработки и интерпретации данных о системе работы со ШНОР/ШССУ предусматривает обоснованное определение показателей, уровней шкал, методов сбора данных и моделей их интерпретации.

5.4. Система мониторингов, применяемых в работе со ШНОР/ШССУ включает:

1) мониторинг выявления динамики изменений образовательных результатов в ШНОР/ШССУ (использование федеральных и краевых показателей):

- доля ШНОР/ШССУ, ежегодно показывающих положительную динамику образовательных результатов обучающихся;

- динамика индекса низких результатов по процедурам оценки качества образования;

2) мониторинг оценки предметных компетенций педагогических работников ШНОР/ШССУ (использование федеральных и краевых показателей):

- доля педагогических работников в ШНОР/ШССУ, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

- доля педагогических работников в ШНОР/ШССУ, показавших положительную динамику уровня профессиональных компетенций;

3) мониторинг проявления рисков факторов ШНОР/ШССУ (использование федеральных и краевых показателей);

4) мониторинг по оказанию методической помощи ШНОР/ШССУ:

- количество ШНОР/ШССУ, охваченных методической работой;

- количество ШНОР/ШССУ, вовлеченных в сетевое взаимодействие со школами-лидерами;

- мониторинг эффективности работы тьюторского консультационного пункта;

- мониторинг эффективности работы муниципального наставнического центра.

5.5. Использование системы мониторингов призвано:

- обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий по поддержке ШНОР/ШССУ;

- обеспечить качество управленческих решений по улучшению ситуации в ШНОР/ШССУ;

- способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления качеством образования через выявление факторов и эффективных механизмов, влияющих на качество образования.

5.6. Мониторинговые исследования осуществляются на основе принципов достоверности, объективности, общественно-профессионального участия, оперативности, релевантности.

5.7. Выбор методов сбора информации определяется уровнем сложности решаемых задач и спецификой предмета исследования.

5.8. Организационно-техническое и научно-методическое сопровождение мониторинга осуществляется с привлечением организаций в установленном законодательством Российской Федерации порядке, в том числе ЦОКО, ИРО КК.

5.9. Для получения информации используются аналитико- статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирований компетенций педагогических работников и др., полученные ГКУ КК «Центр оценки качества образования» (далее - ЦОКО) и ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края (далее - ИРО КК).

5.9.1. Данные ЦОКО - анализ результатов:

- мониторинга идентификации ШНОР/ШССУ;
- мониторинга проявления рисков факторов ШНОР/ШССУ;
- мониторинга динамики изменений образовательных результатов в ШНОР/ШССУ;

5.9.2. Данные ИРО КК - анализ результатов:

- мониторинга оценки предметных компетенций педагогических работников ШНОР/ШССУ.

5.10. Муниципалитет несет ответственность на организацию, проведение и анализ результатов:

- мониторинга эффективности работы тьюторского консультационного пункта;
- мониторинга эффективности работы муниципального наставнического центра.

5.11. Основными источниками и методами сбора информации при принятии управленческих решений по сопровождению ШНОР/ШССУ являются:

- для мониторинга идентификации ШНОР/ШССУ - данные федеральных мониторинговых процедур, реализуемых на разных уровнях образования за два предыдущих учебных года: Всероссийских проверочных работ, Основного государственного экзамена, Единого государственного экзамена, результаты независимой оценки качества образования, результаты самоанализа общеобразовательных организаций, отраженные в таблицах для статистической обработки данных, социальный паспорт школы, анкеты, данные самообследования;

- для мониторинга динамики изменений образовательных результатов в ШНОР/ШССУ-данные федеральных мониторинговых процедур, реализуемых на разных уровнях образования за два предыдущих учебных года: Всероссийских проверочных работ, Основного государственного экзамена, Единого государственного экзамена, результаты независимой оценки качества образования, оценки индекса социального благополучия школ, результаты самоанализа общеобразовательных организаций, отраженные в таблицах для статистической обработки данных, база статистических данных и аналитических материалов, позволяющих судить об эффективности реализации комплекса мер и оперативно принимать решения по корректировке и предупреждению нежелательных эффектов;

- для мониторинга оценки предметных компетенций педагогических работников ШНОР/ШССУ - опросы, диагностические карты, наблюдения, результаты оценочных работ обучающихся, автоматизированная система объективной и комплексной аттестационной, мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности учителей общеобразовательных организаций;

- для мониторинга проявления рисков факторов ШНОР/ШССУ - результаты анализа «зон риска», выявленных по результатам оценочных процедур, карточки для самоанализа ШНОР/ШССУ, рисковые профили школ, протокол куратора по работе с рисковым профилем ШНОР/ШССУ;

- для мониторинга эффективности работы тьюторского консультационного пункта - результаты самоанализа общеобразовательных организаций, отраженные в таблицах для статистической обработки данных, отчеты, отзывы учителей-предметников;

- для мониторинга эффективности работы муниципального наставнического центра - результаты самоанализа общеобразовательных организаций, отраженные в таблицах для статистической обработки данных, отчеты, отзывы руководителей ШНОР/ШССУ.

6. Проведение анализа и подготовка адресных рекомендаций

6.1. Анализ результатов мониторинга федеральных, региональных и муниципальных показателей предполагает:

- выявление ШНОР/ШССУ в соответствии с разработанными методиками отнесения школ к ШНОР/ШССУ (методика расчета рейтинга школ и методика расчета индекса социального благополучия школ), результирующим продуктом данного действия является определение перечня ШНОР/ШССУ, которым будет оказываться поддержка;

- отслеживание состояния ШНОР/ШССУ с целью выявления динамики образовательных результатов и получения информации об эффективности реализуемого комплекса мер поддержки и предупреждения негативных последствий;

- оценку предметных компетенций педагогических работников ШНОР/ШССУ с целью выявления дефицитов компетенций, на преодоление которых должны быть направлены дополнительные профессиональные программы (далее - ДПП), разрабатываемые ИРО КК.

6.2. По результатам анализа проведенных мониторингов разрабатываются адресные рекомендации на уровне:

- ШНОР/ШССУ - по улучшению качества преподавания, разработке школами программ перехода в режим эффективного функционирования и развития;

- МОУО - по разработке муниципальных «дорожных карт» реализации комплекса мер по повышению качества образования в ШНОР/ШССУ (программ поддержки), оказанию адресной поддержки ШНОР/ШССУ;

6.3. Адресные рекомендации оформляются в виде информационных писем, регламентов, методических рекомендаций, программ, тематических подборок и др.

6.4. Субъектом, подготовившим адресные рекомендации, осуществляется контроль качества и соблюдения сроков их исполнения, формулируются предложения для принятия управленческих решений.

7. Принятие мер и управленческих решений

7.1. Развитие системы работы со ШНОР/ШССУ обеспечивается:

- разработкой комплекса критериев, показателей и инструментария оценки качества системы работы со ШНОР/ШССУ;
 - идентификацией ШНОР/ШССУ, выявление динамики образовательных результатов по годам;
 - оказанием методической помощи ШНОР/ШССУ, реализующим программы перехода в режим эффективного функционирования и развития;
 - созданием многоуровневой муниципальной инфраструктуры поддержки ШНОР/ШССУ (МОУО, ТМС, общеобразовательные организации), еще и неофициальный состав: кураторов, муниципальных наставнических центров, сообщества тьюторов и тьюторских консультационных пунктов;
 - разработкой пакета нормативно-правовых документов поддержки ШНОР/ШССУ на муниципальном уровне, а также уровне общеобразовательной организации;
 - экспертной оценкой школьных программ перехода в режим эффективного функционирования и развития;
 - реализацией сетевых партнерских договоров ШНОР/ШССУ с успешными школами;
 - разработкой и реализацией адресных методических рекомендаций поддержки ШНОР/ШССУ;
 - оценкой профессиональных дефицитов педагогов, разработкой и реализацией персонифицированных программ, направленных на устранение этих дефицитов;
 - сопровождением школьных команд по вопросам повышения образовательной результативности ШНОР/ШССУ;
 - тьюторским и наставническим сопровождением деятельности педагогических работников ШНОР/ШССУ;
 - проведением общественно-значимых мероприятий, направленных на повышение образовательной результативности ШНОР/ШССУ;
- 7.2. Управленческие решения по результатам анализа данных мониторингов оформляются через приказы, распоряжения, инструктивные письма.

8. Анализ эффективности принятых мер

8.1. Анализ эффективности функционирования муниципальной системы работы со ШНОР/ШССУ проводится не реже 2 раз в год.

8.2. Ключевым показателем эффективности мер, принятых в процессе реализации муниципальной системы работы со ШНОР/ШССУ, являются снижение количества общеобразовательных организаций, имеющих данный статус:

- улучшение результатов оценочных процедур обучающихся;

- повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников;
- повышение доступности качественных образовательных услуг и др.

9. Перечень дополнительных нормативных актов

Дополнительными нормативными актами, обеспечивающими полноценную реализацию муниципальной системы работы со школами с низкими результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях, являются:

- Положение о муниципальном наставническом центре;
- Положение о муниципальном сообществе тьюторов.

Начальник управления образования
и молодежной политики



С.Н.Филипская