



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ

от 03.02.2021

№ 55

ст-ца Калининская

**О создании муниципального наставнического
центра системы образования Калининского района**

В целях повышения эффективности работы школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях, организации и обеспечения функционирования школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций, в соответствии с Муниципальной дорожной картой по работе по повышению качества образовательных результатов в ШНОР/ШССУ в Калининском районе утвержденной приказом управления образования муниципального образования Калининский район №48 от 29 января 2021 года п р и к а з ы в а ю:

1. Создать муниципальный наставнический центр системы образования Калининского района (далее – МНЦ).
2. Утвердить:
 - 1) положение о МНЦ (приложение 1);
 - 2) состав МНЦ (приложение 2);
 - 3) план работы МНЦ (приложение 3)
3. Отделу образовательных учреждений управления образования администрации муниципального образования Калининский район (Невтрило А.П.) и муниципальному казенному учреждению образования Центр оценки качества образования муниципального образования Калининский район (Павликова Т.П.) организовать работу МНЦ.
4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник управления

Е.А. Соляник



Приложение 1

Утверждено
приказом управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район
от 03.02.2021 № 55

ПОЛОЖЕНИЕ **о муниципальном наставническом центре системы образования** **Калининского района**

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», Примерным положением о муниципальном наставническом центре, утвержденном протоколом №4 от 29.01.2021 г. рабочей группой по поддержке школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях в Краснодарском крае

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

1.3. Целью работы муниципального наставнического центра является совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей и управленческих команд общеобразовательных организаций, обеспечивающее повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования.

1.4. Задачи муниципального наставнического центра:

- повышение эффективности работы школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (далее - ШНОР/ШССУ);
- оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР/ШССУ;
- повышение профессиональной компетентности членов

управленческих команд ШНОР/ШССУ;

- организация и обеспечение функционирования школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета;
- 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 муниципального наставнического центра:

- *стратегическая*: содействие перспективного развития муниципальной системы образования;
- *диагностическая*: организация работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР/ШССУ, определение готовности педагогических работников, как субъектов кадрового управленческого резерва, к управленческой деятельности;
- *моделирующая*: конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение эффективности ШНОР/ШССУ;
- *организационная*: проведение мероприятий для управленческих команд ШНОР/ШССУ по повышению результативности их работы, апробация типовых управленческих решений по переводу ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития, создание условий и организация работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета;
- *консультационная*: консультирование и инструктирование членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

1.6. Принципы функционирования муниципального наставнического центра:

- добровольного участия;
- открытости действий, результатов, проблем, информации;
- взаимного доверия;
- свободного взаимодействия;
- соблюдения интеллектуальной собственности;
- соблюдения этических норм и правил взаимодействия;
- активности субъектов.

1.7. Муниципальный наставнический центр характеризуется

- субъектами, выполняющими заданные функции;
- 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. Формат и объем вознаграждения за работу его членов определяются

муниципальными органами власти.

1.9. Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе территориальной методической службы или общеобразовательной организации, обладающей необходимым оборудованием для сетевого взаимодействия и использования ресурсов сети Интернет.

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

1.11. 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 муниципалитета.

II. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ

Аналитическая деятельность - целенаправленный и объединенный задачами предметной области процесс сбора, обработки, хранения, систематизации и аналитической интерпретации информации.

Индекс образовательных результатов (далее - ИОР) - интегральный показатель, рассчитываемый за отчетный год для сравнения средних значений образовательных результатов обучающихся общеобразовательных организаций, формируемый на основе значений и весовых коэффициентов установленных показателей. Индекс образовательных результатов для каждой общеобразовательной организации принимает значение в диапазоне от 0 до 1, характеризую положение организации относительно других участников исследования. В зависимости от значения ИОР организации принято классифицировать по уровню достигнутых результатов: высокий (четвертый квартиль), выше среднего (третий квартиль), ниже среднего (второй квартиль) и низкий (первый квартиль) уровень.

Индекс социального благополучия школы (далее - ИСБШ) - совокупный показатель, рассчитанный на основе регрессивной модели путем суммирования нескольких наиболее значимых контекстных характеристик с присвоенными весами, которые определяются по принципу наибольшего вклада показателей в дисперсию показателей успеваемости, характеризующий внешние условия образовательного процесса для каждой конкретной организации на основе анализа социальных характеристик обучающихся.

Инновационная деятельность - деятельность по созданию, доведению идей, изобретений, разработок до результата пригодного для практического воплощения, использования и распространения *Кадровый резерв* - группа педагогических работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью, подвергшихся отбору или прошедших целевую квалификационную

подготовку.

Качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Конкурс профессионального мастерства - вид соревнования по выявлению наилучших из числа профессионалов, представленных работ и др., способствующий мотивации к профессиональному росту и общему развитию профессиональной сферы.

Муниципальный наставнический центр - профессиональное объединение педагогов муниципалитета, имеющих опыт управления современной школой, обеспечивающее передачу продуктивного опыта и формирование административных компетенций у руководителей общеобразовательных организаций через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий специалист помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

Наставник – лицо, которое передает знания и опыт менее опытному или менее сведущему коллеге.

Научно-методические материалы – представленные на материальных носителях результаты научно-исследовательской деятельности, имеющие прикладной характер в методической области.

Несправляющиеся школы – с одновременно низким значением ИСБШ и ИОР, т.е. школы, укладывающиеся в обозначенные рамки и, при имеющихся социальных ограничениях, демонстрирующие низкие образовательные результаты.

Неэффективные школы – школы с высоким значением ИСБШ и 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 повышения качества образовательных услуг посредством совершенствования профессионального мастерства и методической культуры педагогов, с указанием содержания, объема, методов, последовательности действий,

сроков и ответственных исполнителей.

Результантные школы - школы с низким значением ИСБШ при одновременно высоком значении ИОР, т.е. школы, способные преодолевать заданные социальные ограничения и демонстрировать высокие результаты качества образования.

Рейтинг - числовой или порядковый показатель, отображающий важность или значимость определенного объекта или явления.

Руководитель общеобразовательной организации - физическое лицо, которое в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации).

Управленческая команда - группа лиц, связанных между собой единым пониманием миссии, целей и методов управления; осуществляющих полный законченный цикл управленческой деятельности в организации (разрабатывающих программу действий по управлению и несущих ответственность за их реализацию, в т.ч. и материальную); связывающих удовлетворение личных потребностей и интересов с результатами работы, возглавляемых ими организаций. Управленческая команда состоит из руководителя общеобразовательной организации, его заместителей, руководителей профессиональных объединений и иных лиц, привлекаемых при необходимости для решения отдельных задач

Управленческое решение - совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач.

Школы «зоны риска» - группы школ, которые по выделенным признакам характеризуются как находящиеся в ситуации риска. При проведении комплексной оценки выделяются:

- группа школ «зоны риска» в связи с неустойчивостью образовательных результатов за последние 3 года, которая определяется исходя из наличия существенных отклонений (более 1 %) среднегеометрического ИОР и среднеарифметического ИОР;
- группа школ «зоны риска» в связи со значительной дифференциацией результатов ГИА и ВПР за текущий год - определяется по пороговому значению в 1,5 и более раза;
- группа школ «зоны риска» в связи со значительным процентом обучающихся вечернего (очно-заочного, заочного) обучения (4-ый квартиль по значению данного показателя);
- группа школ «зона риска» для школ повышенного уровня при значении индекса образовательных результатов ниже среднего по совокупности обследуемых организаций.

Школы со стабильно высокими образовательными результатами -

группа школ, которые по совокупности образовательных результатов занимают лидирующие позиции, входя на протяжении последних 3 -х лет в состав высокого (четвертого) квартиля ИОР.

Школы со стабильно низкими образовательными результатами - группа школ, которые по совокупности образовательных результатов характеризуются как находящиеся в кризисной ситуации, входя на протяжении последних 3-х лет в состав низкого (первого) квартиля ИОР.

Школы, функционирующие в сложных социальных условиях - школы, обладающие рядом показателей социально-экономического неблагополучия и ресурсных дефицитов.

Экспертиза - исследование кого-либо объекта, проводимое компетентным лицом (экспертом), с целью получения мотивированного заключения по заранее определенным аспектам.

Эффективность - соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

Эффективные школы - школы с одновременно высокими значениями ИСБШ и ИОР, т.е. школы, укладывающиеся в обозначенные рамки и, в отсутствие социальных ограничений, демонстрирующие высокие образовательные результаты.

III. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

3.1. Муниципальный наставнический центр создается на основании приказа муниципального органа управления образованием.

3.2. Состав муниципального наставнического центра включает:

- руководителя наставнического центра - специалиста муниципального органа управления образованием, территориальной методической службы, ЦОКО;
- 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, отвечающего за модерирование информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности наставнического центра.

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. Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе территориальной методической службы

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

3.7. Деятельность муниципального наставнического центра осуществляется по двум направлениям:

3) организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ;

4) обеспечение работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета.

IV. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД ШНОР/ШССУ

4.1. Деятельность муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения руководителей ШНОР/ШССУ включает следующие виды:

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

4.2. Исследовательская деятельность предусматривает:

- выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ через онлайн-тестирование руководителей общеобразовательных организаций. Анализ проведенных исследований осуществляют специалисты территориальных методических служб;

- 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 муниципального органа управления образованием, руководителя наставнического центра, администрации ШНОР/ШССУ.

4.3.3. Проекты, получившие положительную оценку, рекомендуются ШНОР/ШССУ для внесения в программу развития.

4.4. Консультационная деятельность осуществляется наставниками в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций для администраций ШНОР/ШССУ на основании их запросов. Администрация ШНОР/ШССУ, в первую очередь, обращаются за консультационной помощью к наставнику, помогавшему разрабатывать программу или проект, направленные на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития. Также администрация может запросить консультативную помощь у других специалистов наставнического центра.

4.5 Информационная деятельность заключается в следующем:

- информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи;
- информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;
- аккумулирование на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития, в том числе описаний лучших управленческих практик эффективных и результативных 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.

V. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛИТЕТА

5.1. Управленческий резерв для общеобразовательных организаций муниципалитета 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.

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 руководителем муниципального органа управления образованием.

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

5.5.1. Общеобразовательные организации муниципалитета 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.

5.5.2. 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»; 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.

5.5.4. 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; 6) согласие педагога, включенного в кадровый резерв на переезд в другую местность (в пределах муниципалитета, в рамках края); 7) контактная информация.

VI. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

6.1. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра предусматривает создание и использование информационного ресурса, выполняющего функции информирования для организации текущей работы субъектов и накопителя информации.

6.2. 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.

6.3. Подготовка информационного обеспечения и модерация его

использования субъектами осуществляется специалистом, назначенным руководителем муниципального наставнического центра.

VII. РЕЗУЛЬТАТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО 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.

Приложение 2

Утвержден
 приказом управления образования
 администрации муниципального
 образования Калининский район
 от 03.02.2021 № 55

СОСТАВ
муниципального наставнического центра системы образования
Калининского район

ФИО	Место работы, должность	Должность в НМЦ
Невтрило Алексей Николаевич	начальник отдела образовательных учреждений управления образования администрации муниципального образования Калининский район,	модератор МНЦ
Павликова Татьяна Петровна	начальник МКУО ЦОКО	руководитель МНЦ
Давиденко Елена Вячеславовна	заместитель начальника МКУО ЦОКО,	наставник МНЦ
Вербицкая Татьяна Николаевна	Главный сотрудник МКУО ЦОКО	наставник МНЦ
Гогина Галина Викторовна	Старший сотрудник МКУО ЦОКО	наставник МНЦ
Петровская Надежда Николаевна	Ведущий сотрудник МКУО ЦОКО	наставник МНЦ
Ефимова Ольга Владимировна	Главный сотрудник МКУО ЦОКО	наставник МНЦ
Петрова Ирина Ивановна	заместитель директора МБОУ- СОШ №5 ст.Старовеличковской	наставник МНЦ
Мурза Елена Владимировна	заместитель директора МБОУ- СОШ №4 ст.Старовеличковской	наставник МНЦ
Гайдукова Елена Викторовна	заместитель директора МАОУ- СОШ №1 ст.Старовеличковской	наставник МНЦ
Богданова Надежда Владимировна	заместитель директора МБОУ- СОШ №12 ст.Новониколаевкой	наставник МНЦ

Язынина Ольга Николаевна	заместитель директора МБОУ- СОШ №4 ст.Старовеличковской	наставник МНЦ
-----------------------------	--	---------------

Начальник отдела образовательных
учреждений управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район



А.Н. Невтрило

Приложение 3

Утвержден
приказом управления образования
администрации муниципального
образования Калининский район
от 03.02.2021 № 55

ПЛАН
работы муниципального наставнического центра
системы образования Калининского района

Содержание	Сроки	Место проведения	Ответственный, привлеченные специалисты
1) Организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ			
1.1. Исследовательская деятельность			
Выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР	Январь 2021	ЦОКО	Павликова Т.П. Давиденко Е.В.
Анализ рисков факторов ОО	Январь 2021	ЦОКО	Павликова Т.П. Давиденко Е.В.
Анализ состояния внутришкольного контроля	Февраль 2021	ЦОКО	Павликова Т.П. Давиденко Е.В.
Анализ результативности системы оценки качества образования в ОО	Февраль 2021	ЦОКО	Павликова Т.П. Давиденко Е.В.
Проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд	Один раз в полугодие	ЦОКО	Павликова Т.П. Давиденко Е.В.
Ведение базы данных (портфолио) управленческих команд	В течение года	ЦОКО	Давиденко Е.В.
Мониторинг эффективности работы НМЦ	Август 2021	ЦОКО	Павликова Т.П. Давиденко Е.В.
1.2. Проектная деятельность			
Составление плана работы с администрациями ШНОР по результатам выявленных дефицитов	Февраль 2021	ЦОКО	Давиденко Е.В.
Подготовка персонализированного плана восполнения профессиональных дефицитов управленческих команд	Февраль 2021	ЦОКО, ОО	Павликова Т.П. Давиденко Е.В.
Разработка ШНОР программ перехода образовательной организации в режим	Январь 2021	ОО	Павликова Т.Н., руководители ОО

эффективного функционирования и развития			
1.3.Консультационная деятельность			
Установочный семинар с руководителями школ включенных в проект по вопросам качества образования	Декабрь 2020	УО, ЦОКО	Невтрило А.Н. Павликова Т.П.
Очные и дистанционные консультации по возникающим вопросам	постоянно	УО, ЦОКО	Павликова Т.П. Невтрило А.Н.
Семинар по разработке ШНОР программы перехода образовательной организации в режим эффективного функционирования и развития	Январь 2021	ЦОКО	Павликова Т.П.
Семинар «Оптимизация методической работы в ОО – как фактор развития профессиональной компетенции учителя»	Январь 2021	ЦОКО	Давиденко Е.В. наставники
Семинар по формированию индивидуально-образовательного маршрута педагогов ШНОР	Февраль 2021	ЦОКО	Давиденко Е.В.
Семинар «Управленческие подходы к формированию функциональной грамотности обучающихся»	Февраль 2021	ЦОКО	Павликова Т.П. наставники
Семинар-совещание «ВПр – как инструмент получения объективной информации о качестве образования в ОО»	Март 2021	ЦОКО	Давиденко Е.В. наставники
Проведение круглых столов по проблемам ШНОР/ШССУ	не реже одного в четверть	ЦОКО	Невтрило А.Н. Павликова Т.П.
Стажировка для управленческих команд на базе МБОУ СОШ№4	Март 2021	МБОУ СОШ№4	Невтрило А.Н. Павликова Т.П.
Семинар-практикум «Вопросы объективности оценивания текущих и итоговых знаний, внесение изменений в Положение об оценивании. Роль и место повторительно-обобщающих уроков»	Сентябрь 2021	ЦОКО	Павликова Т.П. наставники
Семинар «Основные проблемы в организации работы с одаренными детьми, в части повышения уровня их индивидуальных достижений в условиях малокомплектной сельской школы»	Октябрь 2021	ЦОКО	Давиденко Е.В. наставники
Семинар «Мотивация учения –	Декабрь 2021	ЦОКО	Давиденко Е.В.

основное условие успешного обучения»			наставники
Организация мастер-классов по управлению образовательной системой: 1. Озарян Л.Н. директор МБОУ СОШ№4	Март 2021	МБОУ СОШ№4	Павликова Т.П.
2. Лихачева Н.В. директор МБОУ СОШ№12	Июнь 2021	МБОУ СОШ№12	
3. Петрова И.И. заместитель директора МБОУ СОШ№5	Октябрь 2021	МКУО ЦОКО	
Стажировка для управленческих команд на базе МБОУ СОШ№12	Ноябрь 2021	МБОУ СОШ№12	Невтрило А.Н. Павликова Т.П.
1.4 Информационная деятельность			
Создание раздела МНЦ на сайте МКУО ЦОКО	февраль	ЦОКО	Невтрило А.Н.
Публикация на сайте информационных и методических материалов	постоянно	ЦОКО	Давиденко Е.В. Павликова Т.П.
Информирование администрации ШНОР об эффективных способах решения управленческих задач	постоянно	ЦОКО	Давиденко Е.В. Павликова Т.П.
2)Обеспечение работы школы кадрового управленческого резерва для ОО района			
2.1 Мониторинговая деятельность			
Мониторинг потребности муниципальной системы образования в управленческих кадрах	Февраль 2021	ЦОКО	О.В.Ефимова
Экспертиза документов поступивших от претендентов на включение в реестр кадрового управленческого резерва	Апрель 2021	ЦОКО	О.В.Ефимова
Мониторинг готовности педагогических работников к административной деятельности для их включения в кадровый управленческий резерв	Декабрь 2021	ЦОКО	Невтрило А.Н. Павликова Т.П.
2.2 Организационная деятельность			
Формирование нормативных актов для организации работы муниципальной Школы кадрового управленческого резерва (ШКУР)	Январь-март 2021	Управление образования	А.Н.Невтрило

Сбор заявок на включение педагогов в программу работы Школы кадрового резерва	Февраль 2021	ЦОКО	О.В.Ефимова
Организация курсовой подготовки по программам «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»	В соответствии с планом ИРО	ИРО	Е.В.Давиденко
Проведение мини-стажировок, обеспечивающее формирование представлений о содержании ключевого содержания работы руководителя	В течение года	ЦОКО	Невтрило А.Н. Давиденко Е.В.
Организация обучающих семинаров в рамках работы ШКУР	По отдельному плану	ЦОКО	Невтрило А.Н. Павликова Т.П.
Формирование реестра кадрового управленческого резерва	В течение года	УО	О.В.Ефимова

Начальник отдела образовательных учреждений управления образования администрации муниципального образования Калининский район



А.Н. Невтрило