



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СЛАВЯНСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ

от 12.02.2021

№ 251

г. Славянск-на-Кубани

**О создании наставнического центра по работе со школами
с низкими образовательными результатами**

Согласно плану мероприятий, указанных в муниципальной Дорожной карте по методическому сопровождению системы работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, на 2021 год, утвержденной приказом управления образования 26 января 2021 года № 192, в рамках реализации системы работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, в 2020-2021 учебном году (приказ управления образования от 17 сентября 2020 года № 1002) и с целью оказания методической помощи школам с низкими образовательными результатами п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о наставническом центре по работе со школами с низкими образовательными результатами (МБОУ СОШ № 5, МБОУ ООШ № 7, МБОУ ООШ № 8, МБОУ СОШ № 10, МБОУ СОШ № 16, МБОУ СОШ № 19, МБОУ СОШ № 20, МБОУ ООШ № 21, МБОУ ООШ № 22, МБОУ СОШ № 23, МБОУ СОШ № 39, МБОУ СОШ № 43, МБОУ СОШ № 48, МБОУ ООШ № 50, МБОУ СОШ № 51, МБОУ ООШ № 52, МБОУ СОШ № 56) (далее – ШНОР) (Приложение № 1).

2. Назначить руководителем наставнического центра И.В. Ещенко - начальника отдела учебной и организационно-кадровой работы управления образования.

3. Поручить И.В. Ещенко:

3.1. Координацию организации и проведения наставнической работы со ШНОР;

3.2. Организацию работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР.

3.3. Организацию проведения мероприятий для управленческих команд ШНОР по повышению результативности их работы.

4. Назначить куратором Школы кадрового управленческого резерва С.С. Духнай - исполняющую обязанности заместителя начальника управления образования.

5. Поручить С.С. Духнай организацию работы по созданию Школы кадрового управленческого резерва.

6. Назначить куратором стажировочных площадок О.В. Плесецкую - директора МКУО КМЦ.

7. Утвердить состав муниципального наставнического центра, кураторов для оказания методической помощи ШНОР, в том числе для школ, участвующих в проекте «500+» и список стажировочных площадок для оказания методической помощи управленческим командам ШНОР (приложение № 2).

8. Утвердить программу мероприятий наставнического центра по работе со ШНОР на 2021 год (приложение № 3).

9. Поручить муниципальному казенному учреждению образования центру оценки качества образования города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (Хняч):

9.1. Информационно - технологическое сопровождение работы со ШНОР, в том числе школ, участвующих в реализации федерального проекта «500+», и стажировочных площадок по оказанию методической помощи ШНОР;

9.2. Информационно - технологическое сопровождение работы кураторов, назначенных для оказания адресной методической помощи ШНОР (на муниципальном уровне) в том числе школам, участвующим в реализации федерального проекта «500+»;

9.3. Сбор и анализ информации по работе наставнического центра и стажировочных площадок.

10. Поручить муниципальному казенному учреждению образования консультантно – методическому центру города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (Плесецкая):

10.1. Организацию и проведение работы по повышению профессиональной компетенции управленческих команд ШНОР и учителей – предметников ШНОР;

10.2. Выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР;

10.3. Организацию работы ШНОР по созданию проектов (методических продуктов), направленных на переход ШНОР в режим эффективного функционирования и организацию их трансляции для всех школ.

10.4. Организацию работы стажировочных площадок по обмену опытом деятельности по вопросам повышения качества образования в ШНОР.

11. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Е.А. Щурова

Проект внесен
МКУО ЦОКО
директор МКУО ЦОКО



И.Н. Хняч

Положение
о муниципальном наставническом центре по работе
со школами с низкими образовательными результатами и школами,
функционирующими в сложных социальных условиях

1. Общие положения

Положение о муниципальном наставническом центре по работе со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 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 года); Законом Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16.07.2013 года; Государственной программой «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства РФ № 1642 от 26.12.2017; Положением о краевой системе работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях (далее – ШНОР/ШССУ), утвержденным протоколом № 4 от 29.01.2021 года заседания рабочей группы по поддержке ШНОР/ШССУ; приказом управления образования от 26.01.2021 года № 192 «Об утверждении дорожной карты по методическому сопровождению системы работы со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях, на 2021 год».

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

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

Задачи муниципального наставнического центра:

- повышение эффективности деятельности 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 муниципального образования Славянский район;

- 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.

Функции муниципального наставнического центра:

стратегическая: содействие перспективному развитию муниципальной системы образования;

диагностическая: организация работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР/ШССУ, определение готовности педагогических работников, как субъектов кадрового управленческого резерва, к управленческой деятельности;

моделирующая: конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение эффективности ШНОР/ШССУ;

организационная: проведение мероприятий для управленческих команд ШНОР/ШССУ по повышению результативности их работы, 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;

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

Принципы функционирования муниципального наставнического центра:

- добровольное участие;

- открытость действий, результатов, проблем, информации;

- взаимное доверие;

- свободное взаимодействие;

- соблюдение интеллектуальной собственности;

- соблюдение этических норм и правил взаимодействия;

- активность субъектов.

Муниципальный наставнический центр характеризуется:

- субъектами, выполняющими заданные функции;

- содержательно - деятельностью наполнением, определяющим направления и виды деятельности, способы и формы работы, предусмотренные программой работы;

- информационным обеспечением, позволяющим осуществлять информационную поддержку наставнического центра.

- Муниципальный наставнический центр является некоммерческим объединением, работа его членов осуществляется на общественных началах.

Формат и объем вознаграждения за работу его членов определяются управлением образования.

2. Основные понятия

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.

Оценка качества образования – совокупность операций, выполняемых с целью определения соответствия характеристик образовательной деятельности и подготовки обучающегося установленным требованиям.

Конкурс профессионального мастерства – вид соревнования по выявлению наилучших из числа профессионалов, представленных работ и др., спо-

собствующий 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.

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.

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 ком-

плексной оценки выделяются:

группа школ «зоны риска» в связи с неустойчивостью образовательных результатов за последние 3 года, которая определяется исходя из наличия существенных отклонений (более 1 %) среднегеометрического ИОР и среднеарифметического ИОР;

группа школ «зоны риска» в связи со значительной дифференциацией результатов ГИА и ВПР за текущий год – определяется по пороговому значению в 1,5 и более раза;

группа школ «зоны риска» в связи со значительным процентом обучающихся вечернего (очно - заочного, заочного) обучения (4-ый квартиль по значению данного показателя);

группа школ «зона риска» для школ повышенного уровня при значении индекса образовательных результатов ниже среднего по совокупности обследуемых организаций.

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

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

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

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

Эффективность – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

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

3. Порядок создания муниципального наставнического центра

Муниципальный наставнический центр создается на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район (далее – управление образования).

Состав муниципального наставнического центра включает:

руководителя наставнического центра – специалиста управления образования;

наставников – членов управленческих команд эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами.

ми, специалистов управления образования, консультативно – методического центра (далее - КМЦ), центра оценки качества образования (далее - ЦОКО), кураторов ШНОР/ШССУ;

модератора информационного ресурса – специалиста КМЦ, ЦОКО, отвечающего за модерирование информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности наставнического центра.

Состав муниципального наставнического центра утверждается приказом управления образования.

Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе управления образования или общеобразовательной организации, обладающей необходимым оборудованием для сетевого взаимодействия и использования ресурсов сети интернет.

Работа муниципального наставнического центра регламентируется программой и настоящим Положением.

Деятельность муниципального наставнического центра осуществляется по двум направлениям:

организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ;

обеспечение работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета.

4. Содержание работы муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ

Деятельность муниципального наставнического центра по организации наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ включает следующие виды:

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

Исследовательская деятельность предусматривает:

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

проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ.

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

Представитель муниципального наставнического центра (наставник или специально сформированная проектная наставническая команда) в течение оп-

ределенного периода работает с локальными нормативными актами ШНОР/ШССУ, учебно-планирующей документацией, проводит интервью с администрацией и педагогами, выходит на уроки и мероприятия (по возможности), составляет процессные модели работы подразделений общеобразовательной организации, совершает иные действия для определения слабых мест управленческой деятельности в ШНОР/ШССУ.

Администрация ШНОР/ШССУ совместно 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 начальника или заместителя начальника управления образования, руководителя наставнического центра, администрации ШНОР/ШССУ.

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

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, обращается 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.

Информационная деятельность заключается в следующем:

информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также о порядке осуществления консультативной помощи;

информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;

аккумуляция на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития, в том числе описаний лучших управленческих практик эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, типовых управленческих решений по обеспечению перехода школ в режим эффективного функционирования и развития.

Основными формами взаимодействия наставников с управленческими командами ШНОР/ШССУ являются индивидуальные консультации, адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований сформированности профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР/ШССУ, семинары и совещания по вопросам повышения качества образования, организованные УО, КМЦ, ЦОКО.

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

Управленческий резерв для общеобразовательных организаций муниципалитета формируется с целью своевременного принятия мер в отношении административных рисков через реализацию программных мероприятий школы кадрового управленческого резерва.

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.

Организационная деятельность предусматривает организацию и проведение мероприятий с педагогическими работниками муниципальной системы образования – претендентами на включение в реестр кадрового управленческого резерва.

Программа мероприятий школы кадрового управленческого резерва и сроки ее реализации определяются специалистами муниципального наставнического центра и утверждаются начальником управления образования.

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

Общеобразовательные организации муниципалитета подают заявки в управление образования 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.

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. По результатам экспертизы для группы претендентов на включение в кадровый управленческий резерв прово-

дятся 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.

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.

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); 7) контактная информация.

6. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра

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

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.

Подготовка информационного обеспечения и модерация его использования субъектами осуществляется специалистом, назначенным руководителем муниципального наставнического центра.

7. Результаты функционирования муниципального наставнического центра

Результатами функционирования муниципального наставнического центра являются методические продукты, подготовленные для использования управленческой командой, методические события и эффекты, достигаемые в рамках его работы.

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.

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

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
к приказу начальника
управления образования
от 12.02.2021 № 251

1. Состав муниципального наставнического центра (МНЦ)

№	Состав МНЦ	Организация	Виды деятельности
I. Руководитель наставнического центра			
	И.В. Ещенкова	Начальник отдела учебной и организационно-кадровой работы управления образования	Координация организации и проведения наставнической работы со ШНОР
Руководитель школы кадрового управленческого резерва			
	С.С. Духнай	Исполняющая обязанности заместителя начальника управления образования	Организация работы по организации Школы кадрового управленческого резерва для ОО
Куратор стажировочных площадок			
	О.В. Плесецкая	Директор МКУО ЦОКО	Организация работы стажировочных площадок по обмену опытом деятельности по вопросам повышения качества образования в ШНОР
II. Наставники ШНОР:			
1.	Специалисты, кураторы	Отдел учебной и организационно-кадровой работы управления образования	Исследовательская деятельность. Мониторинговая и организационная деятельность по организации школы кадрового управленческого резерва для ОО
2.	Специалисты	МКУО КМЦ	Проектная деятельность. Методическая деятельность. Консультативная деятельность
3.	Специалисты, кураторы	МКУО ЦОКО	Проектная деятельность. Информационная деятельность. Мониторинговые исследования образовательных результатов
4.	Члены управленческих команд школ – наставников (стажировочных площадок)	МБОУ лицей № 1 МБОУ СОШ № 3 МБОУ лицей № 4 МАОУ СОШ № 17 МБОУ СОШ № 18 МБОУ СОШ № 20 МБОУ СОШ № 25 МБОУ СОШ № 29	Консультативная деятельность. Работа стажировочных площадок
III. Модератор информационного ресурса			
1.	О.В. Плесецкая	Директор МКУО КМЦ	Информационное обеспечение, методическая помощь ШНОР. Распространение лучших методических продуктов ШНОР для использования в ОО

2.	И.Н. Хняч	Директор МКУО ЦОКО	Информационно - технологическое сопровождение работы со ШНОР
----	-----------	--------------------	--

2. Состав кураторов для оказания методической помощи ШНОР, в том числе для школ, участвующих в проекте «500+»

№	ФИО куратора	должность	Курируемая школа	уровень
1.	М.И. Рябцева	Директор МБОУ СОШ № 28	МБОУ СОШ № 20	Региональный уровень Проект «500+»
2.	И.И. Яровая	Директор МАОУ СОШ № 12	МБОУ СОШ № 48	Региональный уровень Проект «500+»
3.	Э.А. Шестак	Директор МБОУ ООШ № 14	МБОУ ООШ № 8	Региональный уровень Проект «500+»
4.	И.В. Ещенко	Начальник отдела организационно - кадровой работы УО	МБОУ СОШ № 5 МБОУ ООШ № 52	Муниципальный уровень
5.	Т.Ю. Ковалева	Главный специалист отдела организационно - кадровой работы УО	МБОУ СОШ № 23 МБОУ СОШ № 10	Муниципальный уровень
6.	И.Н. Хняч	Директор МКУО ЦОКО	МБОУ СОШ № 56 МБОУ ООШ № 22	Муниципальный уровень
7.	В.А. Чернобровкина	Заместитель директора МКУО ЦОКО	МБОУ СОШ № 19 МБОУ СОШ № 16 МБОУ ООШ № 21	Муниципальный уровень
8.	О.Ю. Гаращенко	Главный специалист МКУО ЦОКО	МБОУ СОШ № 43 МБОУ СОШ № 39	Муниципальный уровень
9.	Л.А. Васюк	Главный специалист МКУО ЦОКО	МБОУ СОШ № 48 МБОУ ООШ № 50	Муниципальный уровень
10.	М.Н. Шматова	Главный специалист МКУО ЦОКО	МБОУ СОШ № 51 МБОУ ООШ № 7	Муниципальный уровень

3. Стажировочные площадки

для оказания методической помощи управленческим командам ШНОР

№	Стажировочная площадка/наставники	ШНОР	примечание
1.	МБОУ СОШ № 20	МБОУ СОШ № 48, МБОУ ООШ № 8	Проект «500+»
2.	МБОУ лицей № 1	МБОУ СОШ № 5, МБОУ СОШ № 16	
3.	МБОУ СОШ № 3	МБОУ ООШ № 7, МБОУ ООШ № 52	
4.	МБОУ лицей № 4	МБОУ СОШ № 23, МБОУ СОШ № 10	
5.	МБОУ СОШ № 17	МБОУ СОШ № 39, МБОУ СОШ № 43	
6.	МБОУ СОШ № 18	МБОУ СОШ № 19, МБОУ СОШ № 56	
7.	МБОУ СОШ № 25	МБОУ ООШ № 21, МБОУ ООШ № 22	
8.	МБОУ СОШ № 29	МБОУ ООШ № 50, МБОУ СОШ № 51	

Директор МКУО ЦОКО



И.Н. Хняч

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к приказу начальника
управления образования
от 12.02.2021 № 251

Программа мероприятий муниципального наставнического центра (МНЦ)
на 2021 год

№	Содержание работы	сроки	Место проведения	Ответственный, привлеченные специалисты
Исследовательская деятельность				
1.	Выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР	Февраль-март	УО	И.В. Ещенко - начальник отдела учебной и организационно-кадровой работы УО
2.	Анализ проведенных исследований профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР	Февраль-март	УО	И.В. Ещенко - начальник отдела учебной и организационно-кадровой работы УО Кураторы ШНОР
3.	Проведение ежегодных мониторингов состояния школ для выявления и поддержки школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях	Июль-август	МКУО ЦОКО	И.Н. Хняч – директор МКУО ЦОКО
4.	Оценка предметных компетенций педагогических работников в ШНОР (в т.ч. участие учителей в пробном ЕГЭ, в акциях ЕГЭ, ОГЭ для учителей)	В течение года		О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ И.Н. Хняч – директор МКУО ЦОКО
5.	Выявление динамики образовательных результатов в ШНОР. Мониторинги. Анализ результатов оценочных процедур в течение учебного года	В течение года	МКУО ЦОКО	И.Н. Хняч - директор МКУО ЦОКО. Т.Ю. Ковалева – главный специалист отдела учебной и организационно-кадровой работы УО
6.	Проведение мониторингов в ШНОР: - мониторинги результативности участия педагогов ШНОР в РМО, конкурсах, семинарах различных уровней; - мониторинги участия педагогов, работающих в ШНОР, в мероприятиях по повышению профессиональной компетентности, в том числе курсов повышения квали-	После каждой четверти и учебный год	МКУО КМЦ	О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ

№	Содержание работы	сроки	Место проведения	Ответственный, привлеченные специалисты
	фикации			
Проектная деятельность				
1.	Развитие внутренней системы оценки качества образования, корректировка планов работы по повышению качества образования в ШНОР	По плану ЦОКО	ШНОР	В.А. Чернобровкина – заместитель директора МКУО ЦОКО
2.	Изучение эффективности управленческой деятельности по обеспечению качества образования в ШНОР (мероприятия: часы контроля, дни специалиста, экспертиза уроков и документов по обеспечению качества образования, исследование компетенций учителей, методические выезды)	По плану УО	ШНОР	С.С. Духнай- исполняющая обязанности заместителя начальника УО И.В. Ещенкова - начальник отдела учебной и организационно-кадровой работы УО. И.Н. Хняч - директор МКУО ЦОКО. О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ
3.	Организация работы стажировочных площадок на базе школ-наставников.	В течение года	Школы-наставники	О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ
4.	Проведение единого дня посещения стажировочных площадок ШНОР	2 раза в год	Школы-наставники	О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ
5.	Разработка планов по повышению качества образования, программ перехода школы в режим эффективного функционирования и развития (совместно с кураторами и наставниками школ)	В начале учебного года	ШНОР	Администрация ШНОР. Кураторы ШНОР. Члены управленческих команд школ – наставников
6.	Обмен опытом ШНОР по повышению качества образования, по переходу школы в режим эффективного функционирования и развития	март	УО	О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ Кураторы ШНОР
7.	Оказание методической помощи ШНОР: - проведение семинаров, круглых столов по вопросам повышения качества образования, в том числе на базе ШНОР; - работа РМО; - работа консультационных пунктов по подготовке к ГИА; - работа тьюторов по предметам	В течение года	УО ШНОР	О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ. И.Н. Хняч - директор МКУО ЦОКО

№	Содержание работы	сроки	Место проведения	Ответственный, привлеченные специалисты
Консультационная деятельность				
1.	Проведение наставниками и кураторами индивидуальных очных и дистанционных консультаций для администраций ШНОР/ШССУ по вопросам повышения качества образования (по запросам ШНОР)	В течение года	ШНОР	Члены управленческих команд школ – наставников. Кураторы ШНОР
2.	Проведение индивидуальных, групповых консультаций педагогов ШНОР по вопросам повышения качества образования и подготовки к ГИА и оценочным процедурам (через тьюторов, РМО, выездные мероприятия в ШНОР)	В течение года	ШНОР МКУО КМЦ	О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ Кураторы ШНОР
Информационная деятельность				
1.	Информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы МНЦ, а также порядке осуществления консультативной помощи ШНОР (через совещания, письма, приказы)	В течение года	УО	И.В. Ещенкова- начальник отдела учебной и организационно-кадровой работы УО. И.Н. Хняч - директор МКУО ЦОКО
2.	Распространение опыта об эффективных способах решения управленческих задач	В течение года	МКУО КМЦ	О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ
3.	Организация работы по включению педагогов ШНОР в сетевые сообщества	В течение года	МКУО КМЦ	О.В. Плесецкая - директор МКУО КМЦ
Мониторинговая деятельность по созданию Школы управленческого резерва				
1.	Отслеживание потребностей муниципальной системы образования в управленческих кадрах для общеобразовательных организаций и эффективности деятельности педагогических работников ОО, претендующих на включение в кадровый управленческий резерв	В течение года	УО	С.С. Духнай- исполняющая обязанности заместителя начальника управления образования
Организационная деятельность по созданию Школы управленческого резерва				
1.	Организация и проведение мероприятий Школы управленческого резерва	В течение года По отдельному плану	УО	С.С. Духнай- исполняющая обязанности заместителя начальника УО. И.В. Ещенкова- начальник отдела учебной и организационно-кадровой работы УО