

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом начальника управления
образования администрации
муниципального образования
город-курорт Геленджик
№ 67 от 12.02.2021г

Положение о муниципальном наставническом центре муниципального образования город-курорт Геленджик

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24.12.2018); Законом Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16.07.2013; Государственной программой «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства РФ № 1642 от 26.12.2017; письмом Минобрнауки России от 09.10.2013 № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании».

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

1.3. Целью работы муниципального наставнического центра является совершенствование профессионального мастерства иправленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, обеспечивающее повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования города-курорта Геленджик.

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 эффективныхправленческих команд в ШНОР/ШССУ;
- повышение профессиональной компетентности членовправленческих команд ШНОР/ШССУ;
- организация и обеспечение функционирования школы кадровогоправленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Геленджик;

- ведение реестра муниципального кадрового управленаческого резерва руководителей общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Геленджик;
- тиражирование положительного управленаческого 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 управленаческой деятельности администраций ШНОР/ШССУ, определение готовности педагогических работников, как субъектов кадрового управленаческого резерва, к управленаческой деятельности;
- *моделирующая*: конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение эффективности ШНОР/ШССУ;
- *организационная*: проведение мероприятий для управленаческих команд ШНОР/ШССУ по повышению результативности их работы, апробация типовых управленаческих решений по переводу ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития, создание условий и организация работы школы кадрового управленаческого резерва для общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Геленджик;
- *консультационная*: консультирование и инструктирование членов управленаческих команд ШНОР/ШССУ.

1.6. Принципы 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 муниципального образования города-курорт Геленджик характеризуется:

- субъектами, выполняющими заданные функции;
- содержательно - деятельностным наполнением, определяющим направления и виды деятельности, способы и формы работы;
- информационным обеспечением, позволяющим осуществлять информационную поддержку наставнического центра.

2. Понятийный аппарат

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

Индекс образовательных результатов (далее – ИОР) – интегральный показатель, рассчитываемый за отчетный год для сравнения средних значений образовательных результатов обучающихся общеобразовательных организаций, формируемый на основе значений и весовых коэффициентов

установленных показателей. Индекс образовательных результатов для каждой общеобразовательной организации принимает значение в диапазоне от 0 до 1, характеризуя положение организации относительно других участников исследования. В зависимости от значения ИОР организации принято классифицировать по уровню достигнутых результатов: высокий (четвертый quartиль), выше среднего (третий quartиль), ниже среднего (второй quartиль) и низкий (первый quartиль) 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, выражаяющая 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 лучших из числа профессионалов, представленных работ и др., способствующий мотивации к профессиональному росту и общему развитию профессиональной сферы.

Муниципальный наставнический центр (МНЦ) – 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 отсутствии социальных ограничений показывают низкие образовательные результаты.

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

План методической работы – намеченная на заданный период совокупность мероприятий, подчиненных цели повышение качества образовательных услуг посредством совершенствования профессионального мастерства и методической культуры педагогических работников, с указанием содержания, объема, методов, последовательности действий, сроков и ответственных исполнителей.

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

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

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 quartиль 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

3.1. Муниципальный наставнический центр муниципального образования город-курорт Геленджик создается на основании приказа управления образования администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

3.2. Состав МНЦ муниципального образования город-курорт Геленджик включает:

- руководителя наставнического центра – специалиста управления образованием муниципального образования город-курорт Геленджик или муниципального казенного учреждения «Центр развития образования»

муниципального образования город-курорт Геленджик (далее – МКУ «ЦРО»);

- наставников – членов управленческих команд эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, специалистов управления образованием администрации муниципального образования город-курорт Геленджик, МКУ «ЦРО»;
- модератора информационного ресурса – методиста МКУ «ЦРО», отвечающего за работу информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности наставнического центра.

3.3. Состав муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

3.4. Деятельность муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик организуется на базе МКУ «ЦРО».

3.5. Работа муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик регламентируется Программой и настоящим Положением.

3.6. Деятельность муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик осуществляется по направлениям:

- 1) организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ;
- 2) обеспечение работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета;
- 3) обеспечение организации работы педагогов.

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

4.1. Деятельность муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик 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 муниципального образования город-курорт Геленджик. Анализ проведенных исследований осуществляют специалисты МКУ «ЦРО»;

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

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

4.3.2. Администрация ШНОР/ШССУ совместно с наставником разрабатывает программу перехода школы в режим эффективного функционирования и развития или создает отдельный проект (часть программы), способствующий решению данной задачи в определенном аспекте. Разработанный продукт (программа или проект) проходит публичную презентацию в присутствии куратора из ГБОУ ИРО Краснодарского края, начальника или заместителя начальника управления образования администрации муниципального образования город-курорт Геленджик, руководителя наставнического центра, администрации ШНОР/ШССУ.

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

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

4.5. Информационная деятельность заключается в следующем:

- информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи;
- информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;
- аккумулирование на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития, в том числе описаний лучших управленческих практик эффективных и резильентных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, типовых управленческих решений по обеспечению перехода школ в режим эффективного функционирования и развития.

4.6. Основными формами взаимодействия наставников с управлеченческими командами ШНОР/ШССУ являются индивидуальные консультации и адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований сформированности профессиональных компетенций членов управлеченческих команд ШНОР/ШССУ.

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

5.1. Управлеченческий резерв для общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Геленджик формируется с целью своевременного принятия мер в отношении административных рисков через реализацию программных мероприятий школы кадрового управлеченческого резерва.

5.2. Деятельность муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик по организации работы школы кадрового резерва для общеобразовательных организаций включает следующие виды:

- мониторинговая;
- организационная.

5.3. Мониторинговая деятельность включает отслеживание:

- потребностей муниципальной системы образования в управлеченческих кадрах для общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Геленджик;
- эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций, претендующих на включение в кадровый управлеченческий резерв;
- готовности педагогических работников к административной деятельности для их включения в кадровый управлеченческий резерв.

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

5.4. Программа мероприятий школы кадрового управлеченческого резерва и сроки ее реализации определяются специалистами муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик и утверждаются начальником управления образования администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

5.5. Функционирование школы кадрового резерва для общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Геленджик предусматривает следующий порядок:

5.5.1. Общеобразовательные организации муниципального образования город-курорт Геленджик подают заявки в управление образования администрации муниципального образования город-курорт Геленджик 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 муниципального образования город-курорт Геленджик осуществляется экспертиза поступивших документов, состоящая из двух этапов.

На первом – селективном этапе – проводится оценка формальных требований кандидата в школу кадрового резерва (стаж, возраст, должностные прописания и др.) и первоначальный «отсев» не удовлетворяющих им кандидатур.

На втором этапе (калитативном) 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 муниципального образования город-курорт Геленджик и включаются в реестр кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций. При наличии избыточного количества претендентов, муниципальный наставнический центр муниципального образования город-курорт Геленджик может вводить дополнительные конкурсные испытания по собственной программе.

5.6. В реестре кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципального образования город-курорт Геленджик 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;
- 5) данные сертификатов курсовой подготовки по программам «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»;
- 6) данные сертификатов (по возможности) об участии в рамках обучения в мероприятиях системы дополнительного профессионального образования или

перечень посещенных мероприятий, заверенных руководителем муниципального наставнического центра;

7) согласие педагога, включенного в кадровый резерв на переезд в другую местность (в пределах муниципалитета, в рамках края);

8) контактная информация.

6. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра

6.1. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик 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 муниципального образования город-курорт Геленджик.

7. Результаты функционирования муниципального наставнического центра

7.1. Результатами функционирования муниципального наставнического центра муниципального образования город-курорт Геленджик являются методические продукты, подготовленные для использования управленческой командой, методические события и эффекты, достигаемые в рамках его работы.

7.2. Методические продукты включают:

- описание проектов, направленных на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования;
- адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований профессиональных компетенций членов управленческих команд;
- рекомендации по организации работы школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета;

- рекомендации по организации работы муниципального наставнического центра, обобщающие продуктивный опыт.

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

7.4. К ожидаемым эффектам работы муниципального наставнического центра относятся:

- формирование отдельных элементов муниципальной модели горизонтального педагогического взаимодействия;
- повышение профессиональной компетентности администраций и учителей-предметников ШНОР/ШССУ;
- снижение уровня неуспешности обучающихся ШНОР/ШССУ;
- переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития;
- наличие подготовленного кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета.

Начальник управления



М.В. Калякина