

Приложение
УТВЕРЖДАЮ
№ Начальник управления образованием
Е.А.Муравская

**Программа работы
муниципального наставнического центра в
муниципальном образовании Успенский район**

Введение

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.

Настоящая программа разработана 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».

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.

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

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

Деятельность муниципального наставнического центра по организации работы школы кадрового резерва для общеобразовательных организаций ШНОР/ШССУ включает следующие виды:

- мониторинговая;
- организационная.

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.

Цель Программы:

Совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, обеспечивающее

повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования.

Задачи:

- 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.

Ожидаемые результаты

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.

Основные мероприятия по реализации программы

Содержание работы	Срок	Место проведения	Ответственный, привлеченные специалисты
Исследовательская деятельность			
Тестирование руководителей общеобразовательных организаций, выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ	январь	УО	А.Г.Ткачев, кураторы ШНОР
Анализ профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ после проведенных исследований	февраль	УО, МКУ ДПО «Методический кабинет»	А.Г.Ткачев У.П. Самодурова
Проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ	февраль-июнь	УО	А.Г.Ткачев, кураторы ШНОР
Мониторинг исследований сформированности профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР/ШССУ	февраль-июнь	УО	А.Г.Ткачев, кураторы ШНОР

<p>Мониторинговая деятельность по отслеживанию: -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</p>	<p>в течение года</p>	<p>УО, МКУ ДПО «Методический кабинет»</p>	<p>А.Г.Ткачев У.П.Самодурова</p>
<p><i>Проектная деятельность</i></p>			
<p>Формирование стратегических направлений перехода ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития</p>	<p>январь</p>	<p>ОУ</p>	<p>Администрация ШНОР, Кураторы ШНОР</p>
<p>Разработка программы перехода школы в режим эффективного функционирования</p>	<p>январь</p>	<p>ОУ</p>	<p>Администрация ШНОР, Кураторы ШНОР</p>
<p>Работа с локальными нормативными актами ШНОР/ШССУ, учебно планирующей документацией</p>	<p>сентябрь январь</p>	<p>ОУ</p>	<p>Кураторы ШНОР</p>

<p>Выход на уроки и мероприятия (по возможности), составление процессных моделей работы подразделений общеобразовательной организации, определение слабых мест управленческой деятельности в ШНОР/ШССУ</p>	<p>1 раз в четверть</p>	<p>ОУ</p>	<p>Кураторы ШНОР</p>
<p>Адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований сформированности профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР/ШССУ</p>	<p>февраль-июнь</p>	<p>УО, МКУ ДПО «Методический кабинет»</p>	<p>А.Г.Ткачев У.П. Самодурова</p>
<p>Обучающие мероприятия: – Деловые игры, направленные на отработку управленческих умений; – Психологические тренинги, формирующие психологическую готовность к административной деятельности;</p>	<p>В течение года По мере поступления документов</p>	<p>УО, МКУ ДПО «Методический кабинет»</p>	<p>А.Г.Ткачев У.П. Самодурова</p>

<p>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»</p>			
--	--	--	--

Консультационная деятельность			
<p>Консультативная помощь специалистов наставнического центра в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций</p>	по запросу	ОУ	Кураторы ШНОР
Информационная деятельность			
<p>Информирование администраций ШНОР/ШССУ о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи</p>	Январь	ОУ	Кураторы ШНОР

Информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач	Январь-июнь	ОУ	Кураторы ШНОР
---	-------------	----	---------------