



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КУРГАНИНСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ

от 26.11.2025

№ 1319

г.Курганск

**О создании
муниципального наставнического центра (МНЦ)**

В целях совершенствования профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, обеспечения повышения качества образования в общеобразовательных организациях муниципального образования Курганинский район, реализации муниципальной дорожной карты по работе со школами с низкими образовательными результатами, утвержденной приказом от 24 ноября 2025 года № 1308 «Об утверждении дорожной карты (плана мероприятий) по повышению качества общего образования в Курганинском районе в школах с низкими образовательными результатами», **п р и к а з ы в а ю :**

1. Создать муниципальный наставнический центр.
2. Утвердить положение о муниципальном наставническом центре (Приложение 1).
3. Утвердить состав членов наставнического центра (Приложение 2).
4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на директора МКУО «Районный информационно-методический центр» Каложную Н.В., заместителя начальника управления образования администрации муниципального образования Курганинский район Суханову О.В.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Курганинский район

С.В. Павличенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления образования
администрации муниципального
образования Курганинский район
от 26.11.2025 № 1319

Положение о муниципальном наставническом центре

1. Общие положения

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

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 общеобразовательных организаций, обеспечивающее повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования.

1.4. Задачи муниципального наставнического центра:

- повышение эффективности работы школ с низкими образовательными результатами (далее - ШНОР);
- оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР;
- повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР;
- организация и обеспечение функционирования школы кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета;

1.5. Функции муниципального наставнического центра:

- *стратегическая*, содействие перспективного развития муниципальной системы образования;

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

- *моделирующая*, конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение эффективности ШНОР;

- *организационная*, проведение мероприятий для управленческих команд ШНОР по повышению результативности их работы, апробация типовых управленческих решений по переводу ШНОР 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.

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 (п. 3 настоящего Положения);

- содержательно-деятельностным наполнением, определяющим направления и виды деятельности, способы и формы работы, предусмотренные программой и планом работы (п. 4 и 5 настоящего Положения);

- информационным обеспечением, позволяющим осуществлять информационную поддержку наставнического центра (п. 6 настоящего Положения).

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

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, выше среднего, ниже среднего и низкий уровень.

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.

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.

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 «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 уровня 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 уровня ИОР.

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.

3. 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 - специалист муниципального органа управления образованием, территориальной методической службы;
- 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. Деятельность муниципального наставнического центра организуется на базе территориальной методической службы или общеобразовательной организации, обладающей необходимым оборудованием для сетевого взаимодействия и использования ресурсов сети интернет.

3.5. Работа муниципального наставнического центра регламентируется планом и настоящим Положением.

3.6. Деятельность муниципального наставнического центра осуществляется по направлению организации наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР.

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

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

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

4.2. Исследовательская деятельность предусматривает:

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

- проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР.

4.3. Проектная деятельность направлена на формирование стратегических направлений перехода ШНОР 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, учебно-планирующей документацией, проводит консультации с администрацией и педагогами, выходит на уроки и мероприятия (по возможности), совершает иные действия для определения слабых мест управленческой деятельности в ШНОР.

4.3.2. Администрация ШНОР 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. Проекты, получившие положительную оценку, рекомендуются ШНОР для внесения в программу развития.

4.4. Консультационная деятельность осуществляется наставниками в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций для администраций ШНОР на основании их запросов. Администрация ШНОР, в первую очередь, обращаются за консультационной помощью к наставнику, помогавшему разрабатывать программу или проект, направленные на переход ШНОР 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 о сроках и порядке работы проектных команд, а также порядке осуществления консультативной помощи;
- информирование администрации ШНОР об эффективных способах решения управленческих задач;
- аккумулирование на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР 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 управленческими командами ШНОР являются индивидуальные консультации и адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований сформированное профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР.

5. 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.

5.3. 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.

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

5.5. Программа мероприятий школы кадрового управленческого резерва и сроки ее реализации определяются специалистами муниципального наставнического центра и утверждаются руководителем муниципального органа управления образованием.

6. 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.

7. 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 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;
- снижение уровня неуспешности обучающихся ШНОР;
- переход ШНОР в режим эффективного функционирования и развития;
- наличие подготовленного кадрового управленческого резерва для общеобразовательных организаций муниципалитета.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления образования
администрации муниципального
образования Курганинский район
от 26.11.2025 № 1319

Состав муниципального наставнического центра

1. Руководитель наставнического центра:

Капюжня Наталья Владимировна, директор Муниципального казенного учреждения образования «Районный информационно-методический центр».

2. Наставники:

Суханова Ольга Владимировна, заместитель начальника управления образования администрации муниципального образования Курганинский район;

Сильченко Наталья Николаевна, главный специалист управления образования администрации муниципального образования Курганинский район;

Косая Наталья Вячеславовна, ведущий специалист управления образования администрации муниципального образования Курганинский район;

Патугина Анжела Владимировна, главный специалист управления образования администрации муниципального образования Курганинский район;

Дарбинян Анна Витальевна, заместитель директора Муниципального казенного учреждения образования «Районный информационно-методический центр»;

Шкорова Ирина Аркадьевна, заведующий отделом Муниципального казенного учреждения образования «Районный информационно-методический центр»;

Давидян Эдита Андреевна, методист Муниципального казенного учреждения образования «Районный информационно-методический центр»;

Голоскоченко Яна Юрьевна, методист Муниципального казенного учреждения образования «Районный информационно-методический центр»;

Енацкая Елена Владимировна, заместитель директора по УВР МАОУ СОШ № 12 им. И.С. Лазаренко;

Артищева Татьяна Михайловна, руководитель РМО, заместитель директора по ВР МАОУ СОШ №2 им. Ю.А. Гагарина;

Пусева Марина Анатольевна, руководитель РМО, заместитель директора по УВР МАОУ СОШ №1 им. В.Г. Серова;

Ополева Наталья Петровна, руководитель РМО, заместитель директора по УВР МАОУ СОШ №5 им. А.И. Пахайло;

Махмудова Екатерина Юрьевна, руководитель РМО, заместитель директора по УВР МАОУ СОШ №10 им. Н.И. Куликова;

Енацкий Александр Борисович, руководитель РМО, директор МАОУ СОШ №12 им. И.С. Лазаренко;

Силантьев Алексей Николаевич, руководитель РМО, учитель
МАОУ СОШ №5 им. А.И. Пахайло;

Решетнякова Екатерина Андреевна, руководитель РМО, педагог-психолог
МАОУ СОШ №3 им. И.К. Серикова.

3. Модератор:

Караева Наталья Николаевна, ведущий специалист управления
образования администрации муниципального образования Курганинский район.