

Отдел по образованию, опеке и попечительству
Администрации городского округа город Фролово Волгоградской области

ПРИКАЗ

18.11.2021

№ 394

Об организации системы менторства в городского округе город Фролово

Во исполнение приказов комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области №586 от 19.07.2021 г. "О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области", №617 от 23.07.2021 г. "Об утверждении Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области", приказов государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская академия последипломого образования" № 181 от 28.10. 2021 г. "О реализации системы менторства в сфере образования Волгоградской области", № 194 от 11.11.2021 г. "Об утверждении плана мероприятий по организации системы менторства в сфере образования Волгоградской области"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным лицом за организацию работы по реализации системы менторства в сфере образования городского округа город Фролово Волгоградской области Самохвалову Юлию Сергеевну, заведующего информационно-методическим отделом.
2. Утвердить:
 - 2.1. Состав рабочей группы по реализации системы менторства в сфере образования городского округа город Фролово Волгоградской области (приложение №1).
 - 2.2. Положение о системе менторства в сфере образования городского округа город Фролово Волгоградской области (приложение №2).
 - 2.3. План мероприятий по организации системы менторства в сфере образования городского округа город Фролово Волгоградской области (приложение №3).
 - 2.4. Состав участников менторской группы (управленческих команд) на 2021-2022 уч.г. (приложение №4).
3. Участникам менторской группы разработать менторскую программу сопровождения до 15 декабря 2021 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на

И.о. начальника



Ю.Д. Котельников

Состав рабочей группы
по реализации системы менторства
в сфере образования городского округа город Фролово Волгоградской области

1. Васичкина Светлана Ивановна - Заместитель начальника отдела по образованию, опеке и попечительству
2. Шапошникова Светлана Александровна - Консультант отдела по образованию, опеке и попечительству
3. Самохвалова Юлия Сергеевна – Заведующий информационно - методическим отделом

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ МЕНТОРСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ФРОЛОВО
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1.1. Настоящим положением о системе менторства в сфере образования городского округа город Фролово (далее – Положение) регулируется порядок организации системы менторства в сфере образования городского округа город Фролово.

1.2. Менторство в региональной системе образования является видом управленческого наставничества.

1.3. Целью менторства является развитие профессиональных компетенций управленческих работников образовательных организаций Волгоградской области и оказание поддержки в организационной, административно-хозяйственной, инновационной, методической и других видах управленческой деятельности для оптимального функционирования образовательных организаций, обеспечивающих высокую эффективность деятельности и качество образования.

1.4. Основными задачами организации системы менторства выступают:

выявление из числа образовательных организаций лидеров развития системы образования городского округа город Фролово;

активизация и коллаборация профессиональных связей между управленческими работниками образовательных организаций городского округа город Фролово;

оказание методической, организационной, консультативной и информационной помощи руководящим работниками и управленческим командам;

сопровождение и трансфер новых практик, технологий, методов работы в области приоритетных направлений развития образовательных организаций;

осуществление пролонгированного анализа деятельности образовательных организаций с учетом задач региональной образовательной политики;

распространение лучших практик управленческой деятельности лидеров в городском округе город Фролово;

внедрение в управленческий процесс новых инструментов развития образовательных организаций;

построение новых горизонтальных маршрутов развития образовательных организаций.

1.5. Менторство как вид управленческого наставничества осуществляется на основе:

соблюдения законности;

признания равенства всех участников деятельности при постановке вопросов, касающихся внесения предложений, разработке рекомендаций и мероприятий;

самостоятельности каждого участника в пределах, предоставленных ему законодательством Российской Федерации полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий;

гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.6. Положение разработано в соответствии с требованиями:

Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2020 г.);

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12. 2019 г. №3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста с изменениями, внесёнными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 г. №2580-р";

Национального проекта "Образование", утвержденного на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

Приказа комитета образования, науки и молодежной политики от 28.12.2015 г. №44 "Об утверждении Положения о проведении оценки результатов деятельности образовательных организаций Волгоградской области, реализующих программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования" (в редакции от 22.03.2021 г.);

Приказа комитета образования, науки и молодежной политики от 19.07.2021 г. №586 "О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области";

Приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 г. №614 "Об утверждении Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Волгоградской области";

Приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 г. №616 "Об утверждении Концепции реализации системы работы со школами с низкими результатами обучения и школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях";

Приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 г. №617 "Об утверждении Концепции системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций в Волгоградской области";

Методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 г. № Р-33).

1.7. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Менторство – "управленческое наставничество", инструмент научно-методического сопровождения управленческих кадров региона за счет обмена эффективными практиками между опытными управленческими командами и развивающимися управленческими командами.

Управленческие кадры – группа лиц, которые в соответствии с нормативно-правовыми актами осуществляют руководство образовательной организацией, в том числе выполняют функции ее исполнительного органа (руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, руководители структурных подразделений).

Опытная управленческая команда – управленческая команда образовательной организации, состоявшаяся в профессиональной области, имеющая положительную, результативную модель управления учреждением либо конкретным направлением, готовая передать свой опыт для сопровождения и поддержки развивающейся управленческой команде.

Развивающаяся управленческая команда – управленческая команда образовательной организации, испытывающая затруднения в развитии приоритетных направлений учреждения, которая готова уделять особое внимание своей мотивации и целям деятельности, для определения собственных проблем, путей их решения, получая при этом поддержку и сопровождение от опытной управленческой команды.

Менторская группа – участники временной рабочей группы (специалисты опытной управленческой команды и развивающейся управленческой команды) созданной в заявительном порядке, на ограниченный срок, в рамках реализации менторской программы для решения актуальных вопросов функционирования развивающейся управленческой команды.

Координатор – сотрудник государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования", ответственный за координацию всех участников системы менторства, на которого возлагаются функции методического и организационно-технического сопровождения менторских групп на период их деятельности.

Менторская программа – индивидуальная траектория совершенствования профессиональных компетенций развивающейся управленческой команды, которая разрабатывается, с учетом имеющихся затруднений, участниками менторской группы, в форме организационно-тематического плана мероприятий консультативной, экспертно-аналитической и других видов профессиональной деятельности, при непосредственной поддержке опытной управленческой команды.

II. Порядок организации системы менторства

2.1. Деятельность по организации системы менторства осуществляется при согласовании усилий:

отдела по образованию, опеке и попечительству,
общеобразовательными учреждениями городского округа город Фролово.

2.2. Повышение квалификации участников менторских групп, управленческих кадров по вопросам эффективного сопровождения

управленческой команды, портфеля компетенций эффективного руководителя, успешных управленческих практик и др.;

организации взаимодействия с общеобразовательными организациями городского округа город Фролово по вопросам развития системы менторства;

2.3. Органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов), осуществляют деятельность в области организации системы менторства в части:

организации системы менторства в городском округе город Фролово, представления информации для формирования банка опытных, развивающихся управленческих команд, направлений менторства;

утверждения менторской программы;

осуществление контроля реализации мероприятий менторских программ, в целом контроля за системой менторства в сфере образования своего муниципального района (городского округа).

2.4. Образовательные организации городского округа город Фролово осуществляют деятельность в области организации системы менторства в части:

прямого участия в работе менторских групп;

разработки, реализации мероприятий менторской программы;

формирования и направления необходимых организационных и отчетных документов;

представления эффективного опыта управленческой деятельности, опыта в области менторства.

2.5. Направления менторства:

управление развитием образовательной организации;

управление деятельностью образовательной организации;

управление качеством образования;

организация инновационной деятельности;

организация адаптивного образования для детей с ОВЗ и детей-инвалидов;

обеспечение комплексной безопасности;

организация воспитательной деятельности (в том числе внеурочной деятельности и дополнительного образования);

управление инвестиционной, финансово-хозяйственной деятельностью;

управление кадровой политикой и развитием кадрового потенциала.

2.6. Продолжительность менторства устанавливается от трех месяцев до одного года. Срок менторства устанавливается в зависимости от степени сформированности и степени затруднений развивающейся управленческой команды.

В случае необходимости или по просьбе развивающейся управленческой команды, после истечения назначенного срока менторство может быть продлено еще на период до одного года.

В случае досрочного выполнения менторской программы, а также успешного функционирования развивающейся управленческой команды, менторство может быть завершено досрочно.

2.7. Менторская программа, представлена конкретным планом мероприятий по направлению, или нескольким направлениям, в развитии которых, развивающаяся управленческая команда испытывает затруднения.

2.8. Менторскую программу формируют совместно основные субъекты менторской группы (опытная управленческая команда и развивающаяся управленческая команда), с учетом анализа затруднений последней, при

содействии координатора. Программой определяется направление или несколько направлений менторства, период/сроки реализации, непосредственно план мероприятий.

2.9. В менторской программе могут использоваться следующие формы передачи, формирования эффективного управленческого опыта:

аналитическое сопровождение;

анализ практических ситуаций;

супервизия (критический самоанализ деятельности развивающейся управленческой команды, критический анализ работы опытной управленческой команды);

модернизация приоритетов по итогам аналитики и обратной связи;

мастерские и тренинги (формирование компетенций эффективных управленцев);

консультирование;

инструктирование;

проектные сессии;

демонстрация действий и поведения;

самостоятельная работа развивающейся управленческой команды в роли опытной команды на базе своей образовательной организации;

замена команды (временная работа специалистов опытной управленческой команды на базе организации развивающейся управленческой команды);

стимулирование, мотивация субъектов менторской группы;

флэш-встреча (разовая встреча - обсуждение);

виртуальная встреча (советы, рекомендации, наставления, непосредственно сопровождение в режиме онлайн);

стажировка на базе образовательной организации опытной управленческой команды;

работа с нормативно-правовыми, локальными документами участников менторской группы;

семинары, творческие лаборатории, практикумы на базе образовательных организаций участников менторской группы, способствующие переносу, отработке управленческих компетенций в реальную педагогическую практику;

формирование профессиональных сообществ и ассоциаций среди сотрудников менторской группы для постоянного обмена опытом и лучшими практиками на уровне горизонтальных связей;

знакомство с лучшими кейсами эффективных управленческих практик;

рефлексия и анализ деятельности участников менторской группы и др.

III. Взаимодействие сторон

3.1. Прикрепление опытной управленческой команды к развивающейся управленческой команде происходит при обоюдном согласии сторон, на основании 3-х стороннего соглашения: между двумя образовательными организациями и ГАУ ДПО "ВГАПО" (как региональным оператором). Данные субъекты становятся участниками менторской группы (временной рабочей группы), которая сформирована на ограниченный срок (срок реализации менторской программы, ориентированной на решение актуальных вопросов функционирования развивающейся управленческой

команды). Состав менторской группы утверждается приказом регионального оператора.

3.2. К работе в качестве опытных управленческих команд привлекаются управленческие команды образовательных организаций, состоявшие в профессиональной области, имеющие результативную модель управления учреждением либо конкретным направлением, а также положительные результаты деятельности образовательной организации.

3.3. При необходимости (по решению регионального оператора), к опытной управленческой команде, прикрепляется несколько развивающихся управленческих команд, также как к одной развивающейся управленческой команде можно прикрепить несколько опытных управленческих команд.

3.4. Взаимодействие участников менторской группы:

менторство является конфиденциальной деятельностью, в которой все субъекты (опытная управленческая команда, развивающаяся управленческая команда, координатор) обязаны уважать друг друга;

основные субъекты (опытная управленческая команда и развивающаяся управленческая команда) должны приложить максимальные усилия для выполнения программы менторства и достижения поставленных перед ними задач;

основные участники менторской группы самостоятельно, по согласованию сторон, определяют кратность и формат встреч для реализации программы менторства;

замена одного из участников менторской группы (опытной управленческой команды или развивающейся управленческой команды) производится приказом ректора ГАУ ДПО "ВГАПО", на основании служебной записки координатора, при условии: мотивированной письменной просьбы одного из субъектов, неисполнения одной из сторон своих обязанностей, по иным основаниям, при наличии обстоятельств, препятствующих эффективной работе менторской группы. При этом период осуществления менторства не изменяется.

3.5. Критерии эффективности системы менторства:

выполнение мероприятий менторской программы, достижение поставленных целей;

позитивная система отношений среди участников менторской группы, как следствие высокие рабочие показатели, результаты развивающейся управленческой команды;

формирование эффективной управленческой команды, испытывавшей ранее затруднения, положительная динамика результатов деятельности конкретной образовательной организации.

I. План мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполне ния	Ответств енные	Отметка о выполне нии
I. Организационный этап (ноябрь 2021 г.):				
1.	Заключение 3-х стороннего соглашения	Октябрь- ноябрь 2021 г.	Координатор, руководители рабочих групп	
2.	Проведение супервизии "на входе" (критический самоанализ деятельности развивающейся управленческой команды, в целях определения направления/направлений менторства)	Ноябрь 2021 г.	Развивающаяся управленческая команда	
3.	Знакомство опытной управленческой команды с нормативно-правовыми, локальными документами развивающейся команды по направлению/направления м менторства	Ноябрь 2021 г.	Опытная управленческая команда	
4.	Установочная встреча (флэш-встреча) (обсуждение формата взаимодействия, формирование/согласован ие состава рабочих групп, анализ затруднений, формирование целей менторской программы, составление проекта программы)	Ноябрь 2021 г.	Руководители рабочих групп	
5.	Базовая конференция/семинар менторской группы (знакомство команд)	Ноябрь 2021 г.	Руководители рабочих групп	

	(опытной управленческой и развивающейся), мотивация, представление программы, уточнение мероприятий, определение зон ответственности)			
II. Практический этап (декабрь 2021 г. – ноябрь 2022 гг.):				
6.	Очное индивидуальное консультирование, инструктирование, аналитическое сопровождение "Руководитель - руководитель", "Заместитель директора - заместитель директора", "Руководитель структурного подразделения - руководитель структурного подразделения" (тематика определяется согласно выявленных затруднений, спланированных мероприятий)	По согласованию сторон	Участники менторской группы	
7.	Виртуальные встречи в режиме онлайн (целевая группа и тематика определяется согласно выявленных затруднений, спланированных мероприятий)	По согласованию сторон	Участники менторской группы	
8.	Практикум-семинар "Актуализация локальной документации - как инструмент управления развитием образовательной организации" (практический разбор/анализ документов, регламентирующих направление/направления менторства, их актуализация)	Декабрь 2022 г.	Опытная управленческая команда	

9.	Участие в работе постоянно действующей образовательной площадки "Лаборатория управленческого мастерства" на базе регионального оператора	Декабрь 2021 г., апрель, сентябрь, декабрь 2022 г.	Региональный оператор	
10.	Стажировка "Школа мастерства" по направлению/направлениям менторства на базе МКОУ «Средняя с углубленным изучением отдельных предметов школа № 5» (знакомство с документацией, системой работы, моделью управления) в форме мастер-класса.	Февраль, май, октябрь 2022 г.	Опытная управленческая команда	
11.	Получение дополнительного профессионального образования по направлению менторства, (повышение квалификации, обучающие мероприятия на базе регионального оператора).	На протяжении всего периода реализации программы	Развивающая управленческая команда	
12.	Деятельность творческой лаборатории "Лучшие практики" на базе МКОУ «Средняя с углубленным изучением отдельных предметов школа № 5» (перенос, отработка управленческих, педагогических компетенций в реальную практику; обмен опытом на уровне горизонтальных связей) в форме семинаров.	Март, август, ноябрь 2022 г.	Развивающая управленческая команда	
13.	Управленческий квест "Команда развития"	Июнь 2022 г.	Развивающая управленческая команда	

	(оценка промежуточных результатов реализации менторской программы, при необходимости ее корректировка)		команда	
III. Заключительный этап (ноябрь-декабрь 2022 г.):				
14.	Проведение супервизии "на выходе" (критический анализ деятельности опытной управленческой команды развивающейся управленческой команды по направлению/направления менторства)	Ноябрь 2022 г.	Опытная управленческая команда	
15.	Проектная сессия "Модернизация приоритета по итогам аналитики и обратной связи": соотнесение целей и результатов, вклад сторон, рефлексия, этап последствия (дальнейший план развития направления/направлений менторства, развития горизонтальных связей участников менторской группы, образовательных организаций)	Декабрь 2022 г.	Менторская группа	
16.	Подготовка информационной справки по итогам реализации менторской программы	Декабрь 2022 г.	Руководитель развивающейся управленческой команды	
17.	Формирование итогового отчета о реализации менторской программы, направление отчета координатору (представителю регионального оператора)	Декабрь 2022 г.	Руководитель опытной управленческой команды	

Состав участников менторской группы (управленческих команд)
на 2021-2022 уч.г.

№	ФИО	Должность	Контакты	Направление менторства
<i>Опытная управленческая команда (указать наименование ОО)</i>				
1.	Болдырева Анна Ивановна	заместитель директора по УВР/руководитель группы	моб. тел. 89047555084 раб.тел. 8(84465)25737 annaboldyreva10@mail.ru	<i>Организация инновационной деятельности.</i>
2.	Кострова Марина Анатольевна	старший методист	моб. тел. 89608952454 раб.тел. 8(84465)25737 ma_kostrova@mail.ru	
3.	Маринина Наталья Степановна	учитель математики	моб. тел. 89093881730 раб.тел. 8(84465)21026 marinina.natascha2012@yandex.ru	
4.	Патрина Вера Николаевна	учитель начальных классов	моб. тел. 89610747446 раб.тел. 8(84465)21026 patrinavera7@rambler.ru	
<i>Развивающая управленческая команда (указать наименование ОО)</i>				
1.	Фалькина Любовь Кузьминична	старший методист/руководитель группы	8-84465-6-24-36 (раб) 8-903-370-41-52 (моб) nashdemik@mail.ru	<i>Организация инновационной деятельности</i>
2.	Козлова Светлана Михайловна	учитель начальных классов	8-960-893-48-89 swetlana.cozlov@yandex.ru	
3.	Ерохина Галина Ивановна	истории и обществознания	8-903-316-76-53 g.erohina@yandex.ru	
4.	Сафонов Андрей Владимирович	учитель английского языка	8-905-335-75-62 no_tolerance@mail.ru	