

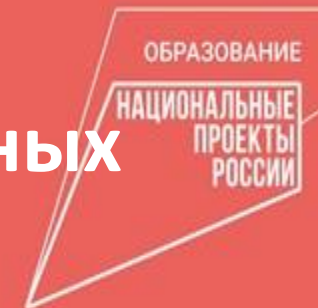


**Организация**

**системы**

**менторства**

# Концепция реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области



Наличие мер

Наличие сведений о сроках реализации

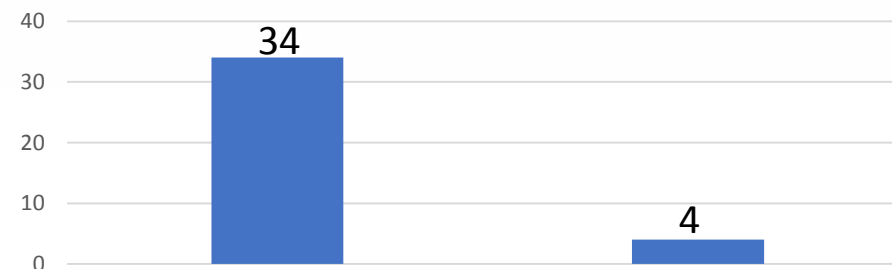
Наличие сведений об ответственном/участниках

- Проведение профессиональных конкурсов для руководителей образовательных организаций.
- Наличие программы по формированию резерва управленческих кадров.
- Наличие системы назначения руководителей образовательных организаций.
- Организация стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования.
- Принятие мер по развитию сетевого взаимодействия для руководителей образовательных организаций.
- Принятие мер, направленных на реализацию программ развития образовательных организаций.

Концепция реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области (№617 от 23.07.2021)

Муниципальный концептуальный документ

Наличие муниципального концептуального документа по работе с управленческими кадрами



# Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области

# Концепция реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области



- Выстраивание единой системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также их тьюторское сопровождение.
- Развитие сетевого взаимодействия между субъектами СНМС.

- Горизонтальное обучение
- Менторство
- Управленческие кадры

- Доля управленческих кадров, прошедших диагностику проф. дефицитов.
- Доля управленческих кадров для которых разработаны индивидуальные маршруты.
- Доля управленческих команд повысивших свою квалификацию по вопросу эффективности управления.

- Выявление динамики в эффективности деятельности руководителей ОО.
- Повышение качества управленческой деятельности в ОО.
- Формирование профессиональных компетенций руководителей ОО.
- Формирование резерва управленческих кадров на уровне региона.

- Мониторинг эффективности руководителей
- Резерв управленческих кадров
- Управленческие команды

- Оценка компетенций руководителей ОО (доля руководителей в отношении которых проводилась оценка проф. дефицитов, доля руководителей прошедших повышение квалификации).
- Формирование кадрового резерва (количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, количество выполнивших планы индивидуального развития, прошедших повышение квалификации).

# МЕНТОРСТВО

## «управленческое наставничество»



**Инструмент научно-методического  
сопровождения управленческих кадров региона  
за счет обмена эффективными практиками  
между опытными управленческими  
командами и развивающимися  
управленческими командами**

# Менторство. Социальные роли

Критерии	НАСТАВНИЧЕСТВО	МЕНТОРСТВО
Социальные роли	Наставник (инструктор, контролер) – обучаемый	Управленческая команда (ментор-опытная, помощник, катализатор) – управленческая команда (менти-развивающая)
Целевая группа	Принимающий опыт	Создающий свой опыт
Ключевой ориентир	Обучение, передача конкретных знаний, профессиональных навыков	Поддержка в развитии
Направленность	Непосредственно обучение	Определение потенциала, диапазона возможностей, на основе выявленных потребностей
Результат	Формирование конкретных компетенций для максимальных показателей в работе	Профессиональное развитие, раскрытие возможностей, определение стратегий, прогресс менти
Период	Может быть в течение жизни, часть регламентированной программы	Жесткие сроки, часть профессиональной деятельности, в рамках программы
Взаимодействие, стиль	Обмен опытом Директивный (направление, контроль)	Стратегическое/развивающее партнерство (сопровождение, помощь)

# СИСТЕМА МЕНТОРСТВА

## в сфере образования Волгоградской области



### Менторство

### Цель

### Задачи

Вид  
управленческого  
наставничества

Развитие профессиональных компетенций управленческих работников ОО, оказание поддержки в приоритетных видах управленческой деятельности для оптимального функционирования ОО.

- Выявление из числа ОО лидеров развития региональной системы образования.
- Активизация профессиональных связей.
- Оказание помощи управленческим командам.
- Трансфер новых практик, технологий работы в области приоритетов развития ОО.
- Осуществление пролонгированного анализа деятельности ОО.
- Решение оперативных и тактических задач развития ОО.
- Распространение лучших практик управленческой деятельности.
- Внедрение в управленческий процесс новых инструментов развития ОО.

# Порядок организации системы менторства в сфере образования Волгоградской области



Опытная  
управленческая  
команда

Развивающаяся  
управленческая  
команда

**МЕНТОРСКАЯ  
ГРУППА**

Комитет образования, науки  
и молодежной политики  
Волгоградской области

Региональный оператор  
(ГАУ ДПО «ВГАПО»)

Муниципальный куратор  
(орган, осуществляющий управление в сфере  
образования муниципального района  
(городского округа))

# Порядок организации системы менторства в сфере образования Волгоградской области



## Опытная управленческая команда *(добровольно делится своим опытом)*

Управленческая команда ОО, состоявшаяся в профессиональной области, имеющая положительную результативную модель управления учреждением либо конкретным направлением, а также положительные результаты деятельности ОО, готовая передать свой опыт для сопровождения и поддержки развивающейся управленческой команде

## Развивающаяся управленческая команда *(опыт - возможность для самоанализа и подбора решений)*

Управленческая команда ОО, 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.



# Мотивация деятельности



## Опытная управленческая команда

- Опыт управления и обучения на горизонтальном уровне.
- Повышение профессионального статуса опытной команды.
- Рост мотивации сотрудников опытной управленческой команды, профилактика их эмоционального выгорания.
- Участие в региональном проекте.

## Развивающаяся управленческая команда

- Решение конкретных задач (достижения необходимой эффективности работы в короткие сроки).
- Определение стратегий развития в выбранных направлениях.
- Формирование мотива деятельности команды.
- Снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации.
- Укрепление профессионального сотрудничества на горизонтальном уровне.

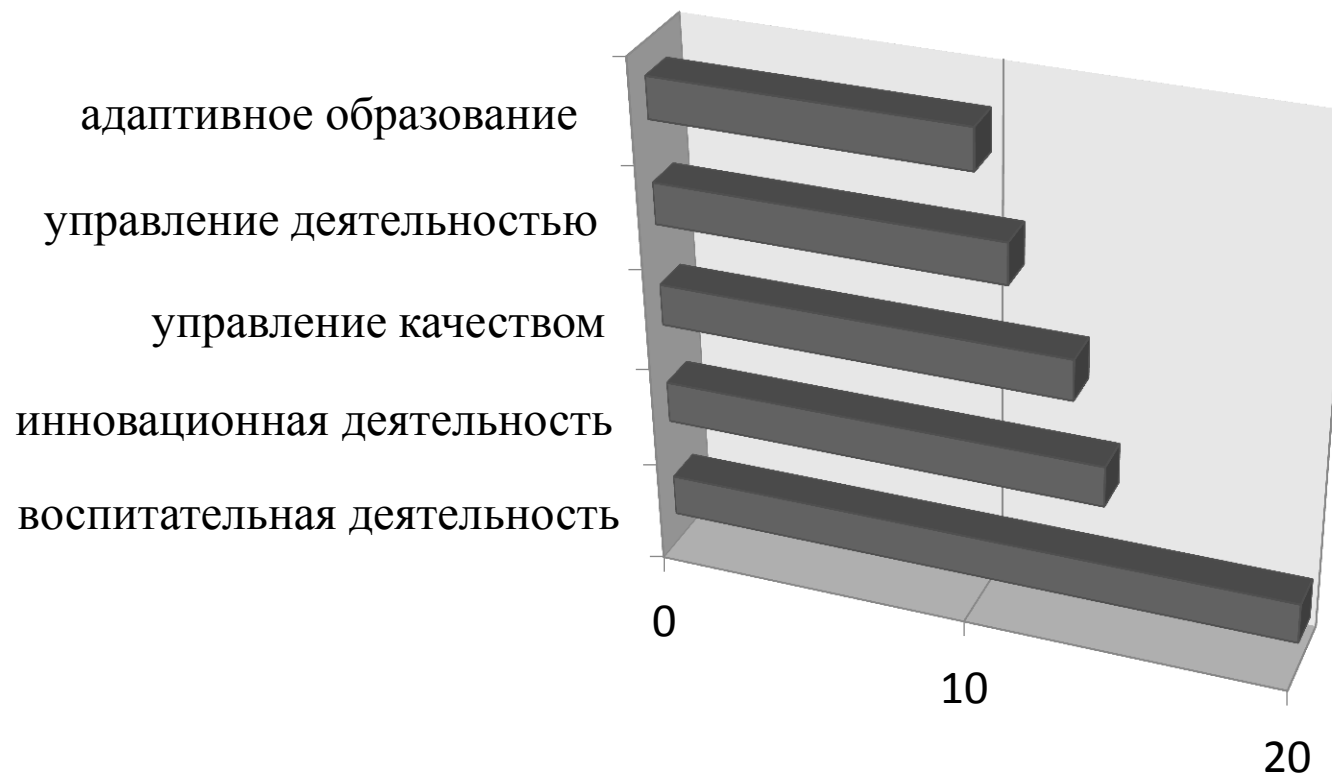
# Участники системы менторства 2021-2022 гг.



**55**  
**менторских**  
**групп**

**108 школ**

## Направления менторства



# Направления менторства

Управление инвестиционной,  
финансово-хозяйственной  
деятельностью

Управление  
развитием ОО

Управление  
качеством  
образования

Организация  
инновационной  
деятельности



Управление  
деятельностью ОО

Организация  
адаптивного  
образования

Организация  
воспитательной  
деятельности

Обеспечение  
комплексной  
безопасности

Ранняя профилизация  
при организации ФГОС  
нового поколения

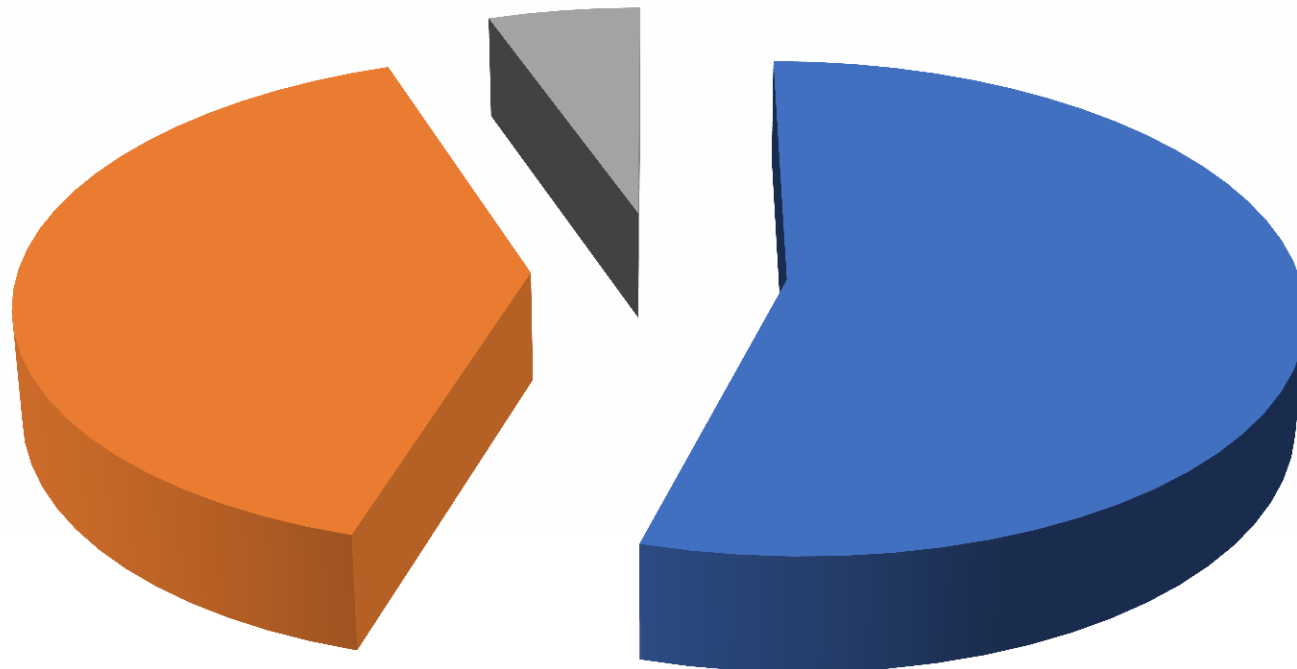
Управление  
кадровой  
политикой

# Направления менторства

30

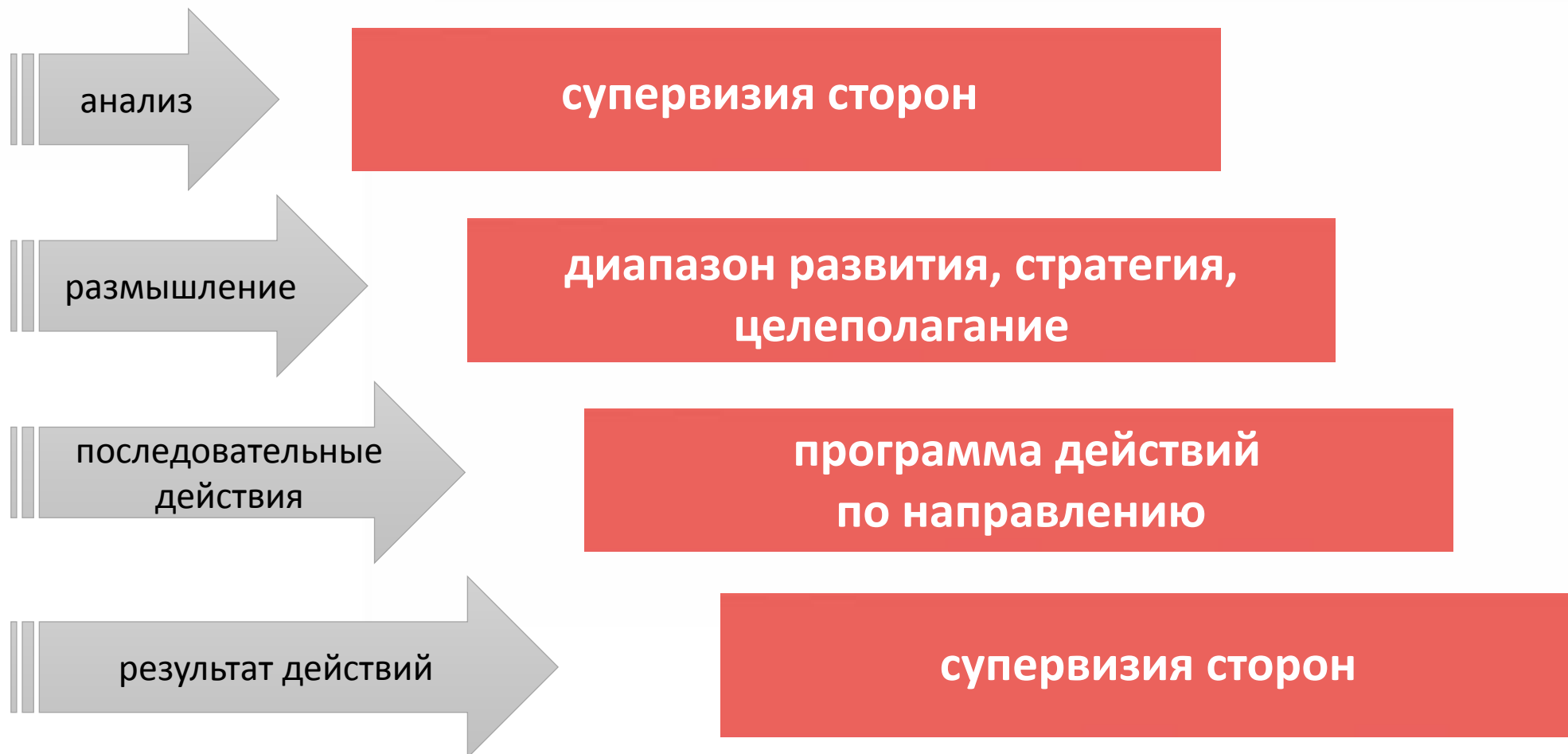
22

3



- 1 направление
- 2 направления
- 3 направления

# Направление – программа менторства



# Ответственность субъектов системы менторства (СМ)



## ГАУ ДПО «ВГАПО» (региональный оператор)

- Сопровождение организации СМ.
- Формирование регионального банка (реестра) управленческих команд.
- Формирование менторских групп (МГ), их координация.
- Оказание помощи МГ.
- Организация и функционирование «Лаборатории управленческого мастерства».
- Организация повышения квалификации участников МГ, управленческих кадров.
- Обобщение эффективных управленческих практик.
- Анализ, представление опыта реализации менторства.
- Организация взаимодействия с муниципалитетами.

## Органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов) (муниципальный куратор)

- Организация СМ в муниципальном районе (городском округе).
- Представление информации для формирования банка (реестра) опытных, развивающихся управленческих команд, направлений менторства.
- Утверждение менторской программы.
- Осуществление контроля реализации мероприятий менторских программ, в целом контроля за системой менторства в сфере образования своего муниципального района (городского округа).

# Ответственность участников менторской группы



**Опытная  
управленческая команда**

**Развивающаяся  
управленческая команда**

**МЕНТОР**

**МЕНТИ**

- Прямое участие в работе менторской группы в роли опытной или развивающейся управленческой команды.
- Разработка, реализация мероприятий менторской программы.
- Формирование и направление необходимых организационных и отчетных документов.
- Представление эффективного опыта управленческой деятельности в области менторства, трансляция эффективных управленческих практик.

# Алгоритм осуществления системы менторства



Реестр опытных,  
развивающихся команд

**1 шаг**

Формирование менторских групп,  
приказ о закреплении участников МГ

**2 шаг**

Заключение 3-х стороннего соглашения

**3 шаг**

Разработка менторской программы

**4 шаг**

Реализация менторской программы

**5 шаг**

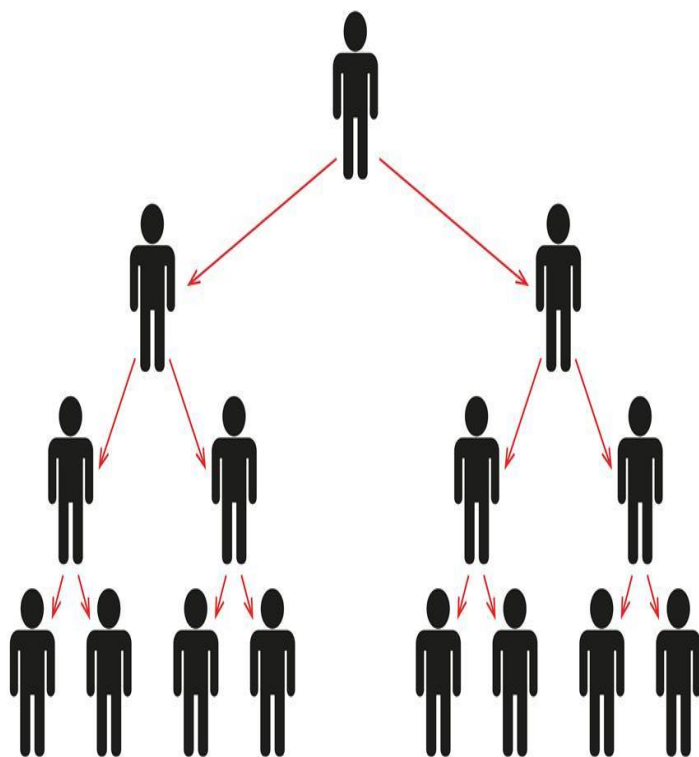
Подведение итогов реализации менторской программы, представление результатов

**6 шаг**



# Шаг 1-2

## «Формирование банка (реестра) управленческих (опытных, развивающихся) команд»



2021 г.:

Территориальные управления, муниципальные районы (городские округа) представляют по 1 менторской группе (2 ОО)

Период	2021	2022	2023	2024
Показатель (%)	10	20	20	20
Показатель (ОО)	70	140	140	140
Всего (ОО)	70	210	350	460
с 2021 г.	с 2022 г.		с 2023 г.	
Школы	Детские сады		Учреждения дополнительного образования	

## Шаг 3

### «Заключение 3-х стороннего соглашения»



ОО – опытная управленческая команда

ОО – развивающаяся управленческая команда



ГАУ ДПО «ВГАПО»

до 19.11.21 г. – в ваш адрес будут направлены соглашения  
до 26.11.21 г. (обратная связь) – подписанные соглашения направить в адрес ГАУ ДПО «ВГАПО»

## Шаг 4-5

# «Разработка и реализация менторской программы»



### Муниципальный куратор

- Ориентирует участников МГ на разработку менторской программы (по шаблону типовой).
- Утверждает программу.
- Направляет программу региональному оператору.
- Контролирует реализацию программы.
- Направляет необходимые организационные и отчетные документы региональному оператору.

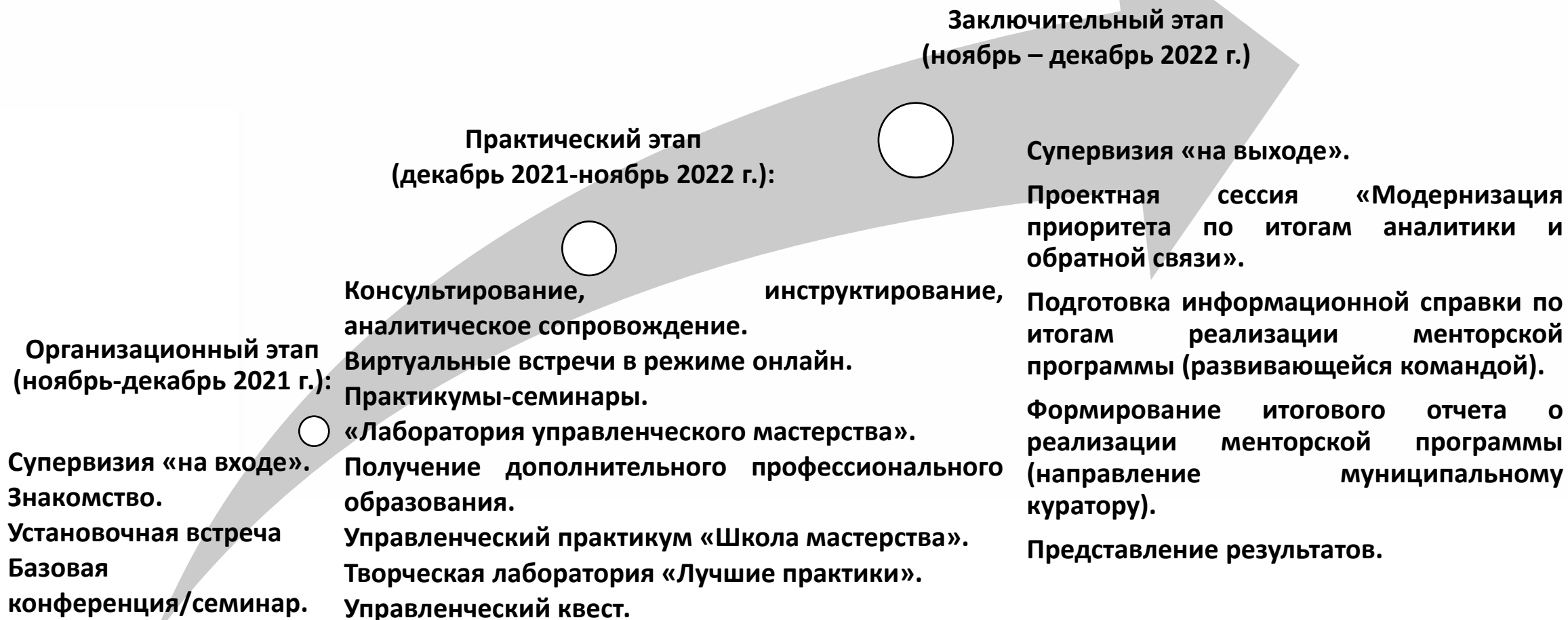
### Участники МГ

(опытная, развивающаяся управленческие команды)

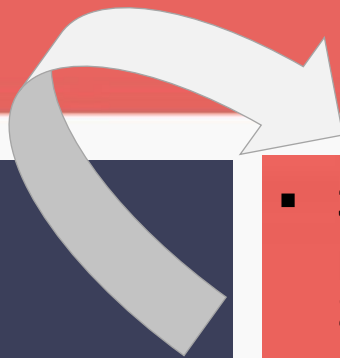
- Совместно разрабатывают менторскую программу (по шаблону типовой), каждый в своей части (установочная встреча, проведение супервизии, анализ ситуации по направлению менторства и пр.).
- Направляют программу на утверждение муниципальному куратору.
- Реализовывают программу.
- Направляют необходимые организационные и отчетные документы муниципальному куратору.
- Транслируют опыт работы МГ, эффективных управленческих практик.

# Шаг 5-6

## «Реализация менторской программы. Подведение итогов»



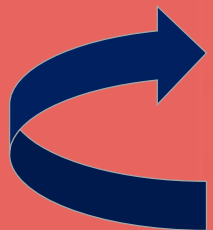
# Ближайшие ориентиры организации системы менторства



- Сформирован реестр муниципальных кураторов региональной системы НМС.
- Сформирован региональный реестр управленческих команд, включенных на уровне региона в систему менторства.
- Приказ ГАУ ДПО ВГАПО №181 от 28.10.2021 г. «О реализации системы менторства», № 194 от 11.11.21 г. «Об утверждении плана мероприятий».

- Зарегистрироваться на электронной платформе профессионального роста «Траектория», вступить в сообщество «Менторство» до 25.11.21 г.
- Сформировать рабочие группы управленческих команд до 19.11.21 г. (1 раздел менторской программы).
- Заключить 3-х стороннее соглашение (до 26.11.21 г.).
- Провести установочную встречу управленческих команд (анализ, супервизия направления менторства) до 30.11.21 г.
- Членам управленческих команд пройти курсы повышения квалификации по вопросу эффективности управления качеством образования (обязательно) (18 часов) (5-15.12.21 г.).
- Разработать менторскую программу (до 20.12.21 г.).
- Спланировать и направить региональному оператору информацию о трансляции/ распространении опыта управленческими командами в рамках системы менторства (до 20.12.21 г.).

# Рабочие группы управленческих команд



Состав рабочей группы напрямую зависит от направления менторства

№	ФИО	Должность	Контакты
1. Состав опытной управленческой команды			
2. Состав развивающейся команды			

## Организация инновационной деятельности

1. Иванова Мария Игоревна, директор МОУ СШ №1, руководитель группы (контакты).
2. Петрова Наталья Олеговна, методист (курирующий инновационную деятельность), контактное лицо (контакты).
3. Сидорова Ирина Александровна, педагог - психолог, куратор проектов (контакты).

## Организация воспитательной работы (в том числе внеурочной деятельности и дополнительного образования)

1. Иванова Мария Игоревна, директор МОУ СШ №1, руководитель группы (контакты).
2. Петрова Наталья Олеговна, методист (курирующий воспитательной деятельность), контактное лицо (контакты).
3. Сидорова Ирина Александровна, педагог дополнительного образования, куратор детского движения (контакты).

5

6

8

# Регистрация на электронной платформе профессионального роста «Траектория»

## Шаг 1:

Заходите на сайт <https://traektoriya34.ru/> и нажимаете кнопку "Регистрация", после чего вводите необходимые данные (необходимо указывать личную почту, заполнять все поля), и после отправки ваших данных на модерацию администратору сайта, дожидаетесь подтверждения вашего аккаунта на указанную электронную почту (придет 2 ссылки, необходимо пройти по ним)

## Шаг 2:

После того, как вы прошли регистрацию и вошли на сайт, сверху выбираете необходимый вам раздел, например, чтобы зарегистрироваться на мероприятие по менторству, выбираете раздел "Мероприятия"

## Шаг 3:

После того, как вы вошли в раздел "Мероприятия", выбираете мероприятие в котором принимаете участие, подаете заявку. После подачи заявки на мероприятие, ожидайте подтверждения Вашей заявки администратором сайта (на указанную при регистрации почту Вам придет уведомление, о статусе Вашей заявки - принята или отклонена, в день проведения мероприятия будет отправлена ссылка на него)

# Сообщество «Менторство управленческих кадров» электронная платформа профессионального роста «Траектория»



**Шаг 1: Зайти на электронную платформу**

**Шаг 2: Выбрать сверху раздел «Сообщества»**

**Шаг 3: В разделе «Сообщество» выбирать вкладку «Менторство управленческих кадров», открыть ее**

**Шаг 4: «Вступить в сообщество»**

***На данном этапе страница в разработке***



# Электронная платформа профессионального роста «Траектория»



- Карпова Ольга Сергеевна, проректор по инновационной работе ГАУ ДПО «ВГАПО» (8 (8442) 606-613, 8 (903) 377-99-74, [aravet1@yandex.ru](mailto:aravet1@yandex.ru)).
- Гончарук Олеся Владимировна, директор ЦНППМ ГАУ ДПО «ВГАПО» (8 (8442) 606-633? 8 (961) 071-43-56, [lesy.14@mail.ru](mailto:lesy.14@mail.ru)).
- Плотникова Людмила Анатольевна, специалист по учебно-методической работе ГАУ ДПО «ВГАПО» (8 (8442) 606-647, 8 (902) 825-07-24, [plotnikovalala-86@mail.ru](mailto:plotnikovalala-86@mail.ru)).
- Адрес: 400012, г. Волгоград, ул. Новодвинская, д.19 а, 2 этаж, 204 кабинет).