



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ ГСШ № 3  
*О.В. Зимарина*  
«16» ноября 2021 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе менторства**  
**в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении**  
**«Городищенская средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3»**

**1. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение является документом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Городищенская средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3».

1.2. Положение о системе менторства в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Городищенская средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с:

- Указом 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 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжением 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»;
- Национальным проектом «Образование», утвержденного на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- приказом 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.);
- приказом 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»;
- приказом 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»;
- приказом 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»;
- приказом 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»;
- приказом ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования» от 28.10.2021 № 181 «О реализации системы менторства в сфере образования Волгоградской области»;

- приказом ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования» от 11.11.2021 № 194 «Об утверждении плана мероприятий по организации системы менторства в сфере образования Волгоградской области»;
- приказом отдела по образованию Городищенского муниципального района Волгоградской области от 15.11.2021 № 237 «Об организации системы менторства в Городищенском муниципальном районе»;
- методическими рекомендациями 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);
- уставом учреждения.

1.3. Настоящим положением регулируется порядок организации системы менторства в учреждении.

1.4. Менторство в учреждении является видом управленческого наставничества.

1.5. Целью менторства является развитие профессиональных компетенций управленческих работников образовательных организаций Городищенского муниципального района 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.

1.6. Основными задачами организации системы менторства выступают:

- ❖ активизация и коллаборация профессиональных связей между управленческими работниками образовательных организаций Городищенского муниципального района Волгоградской области;
- ❖ оказание методической, организационной, консультативной и информационной помощи руководящим работникам 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;
- ❖ решение оперативных и тактических задач развития образовательных организаций в соответствии со стратегическими ориентирами развития региональной системы образования;
- ❖ распространение лучших практик управленческой деятельности учреждения;
- ❖ внедрение в управленческий процесс новых инструментов развития образовательных организаций;
- ❖ построение новых горизонтальных маршрутов развития образовательных организаций.

1.7. 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.

1.8. 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.

*Опытная управленческая команда* – управленческая команда учреждения, 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.

1.9. Данное Положение утрачивает свою силу по завершению реализации менторской программы.

## **II. Порядок организации системы менторства**

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

- комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области,
- государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования»,
- отдела по образованию администрации Городищенского муниципального района Волгоградской области,
- учреждения,
- образовательной организацией Городищенского муниципального района Волгоградской области.

2.2. Образовательные организации Городищенского муниципального района Волгоградской области 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.

2.3. Направления менторства (определяется обеими сторонами):

- 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.

2.4. Продолжительность менторства устанавливается сроком 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.

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

2.6. 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 (не более 3-х), период (сроки) реализации, непосредственно план мероприятий.

2.7. 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.

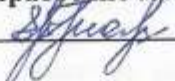
3.4. Взаимодействие участников менторской группы:

- ❖ 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.

**Положение о системе менторства в учреждении  
разработано методистом:**

 **Е.В. Толмачева**