

**Городской сквозной проект
«Менторство как эффективный ресурс профессионального становления
административных команд образовательных учреждений»**

І. Паспорт проекта

Краткое наименование проекта	Менторство как эффективный ресурс профессионального становления
Основания для инициирования проекта Перечень государственных, региональных и муниципальных программ, и т.д. в сфере реализации проекта	<ol style="list-style-type: none">1. Указ Президента от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642).3. Национальный проект «Образование».4. Федеральные проекты: «Современная школа», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого».5. Региональные проекты «Современная школа», «Социальные лифты для каждого».6. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».7. Постановление Правительство Самарской области от 20.12.2018 г. №811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 N 767 "О мерах по реализации Закона Самарской области "О молодом специалисте в Самарской области"».8. Муниципальная программа «Развитие системы образования городского округа Тольятти на 2021-2027 гг.» (утверждена постановлением администрации городского округа Тольятти от 09.10.2020 г. №3062-п/1).9. Управленческий портфель проектов департамента образования администрации городского округа Тольятти «Формирование нового стиля управления административных команд образовательных учреждений».
Сроки начала и окончания проекта	август 2021 г. – сентябрь 2023 г. І этап – организационный – август 2021 г. – сентябрь 2021 г. ІІ этап – основной – октябрь 2021 г. – июнь 2023 г. ІІІ этап – заключительный – июль 2023 г. – сентябрь 2023 г.
Руководитель проекта	Сергеева Ольга Александровна, директор МКОУ ДПО РЦ

Команда проекта	<p>Данилова Юлия Сергеевна, главный специалист отдела сопровождения деятельности учреждений отрасли образования департамента образования администрации городского округа Тольятти; Чупина Наталья Геннадьевна, главный специалист отдела дошкольного образования департамента образования администрации городского округа Тольятти; Крахмалева Ирина Александровна, главный специалист отдела общего и дополнительного образования департамента образования администрации городского округа Тольятти; Долинюк Валентина Александровна, главный специалист отдела общего и дополнительного образования департамента образования администрации городского округа Тольятти; Гудалина Татьяна Анатольевна, зам. директора МКОУ ДПО РЦ; Абрамова Татьяна Анатольевна, методист МКОУ ДПО РЦ; Андрюшина Ольга Вячеславовна, бизнес-тренер, коуч (ICF), сертифицированный специалист по проектному управлению (ПМ Стандарт); Новикова Ульяна Месафовна, заведующий МБУ детский сад № 2 «Золотая искорка»; Прокопченко Ирина Витальевна, директор МБУ «Школа № 47»; Андреева Жанна Валентиновна, заместитель заведующего по ВМР МБУ детского сада №128 «Гвоздичка»; Бесулина Надежда Алексеевна, заместитель директора по УВР МБУ «Школа № 86»; Дарьина Екатерина Владимировна, заместитель директора по УВР МБОУ ДО ГЦИР.</p>
Актуальность	<p>Указом Президента от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» перед системой образования поставлена задача обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождения РФ в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» поставила перед руководителями образовательных организаций новые задачи, решение которых во многом зависит от эффективности управления, от профессионализма управленческой команды. Потребность в повышении профессиональных компетенций руководящих работников (и прежде всего начинающих руководителей и заместителей руководителей) осознается на различных уровнях управления.</p> <p>В ситуации быстроизменяющихся условий жизнедеятельности образовательной организации возникает необходимость обновления подходов к сопровождению управленческой деятельности руководителей и их заместителей. Поэтому тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (сквозной для федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого»). Наставничество рассматривается как инструмент формирования знаний, навыков, компетенций и поведенческих моделей, развития профессионального и личностного потенциала, повышения вовлеченности и</p>

инновационной активности человека. Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении организацией и на сегодняшний день закреплено нормативно на федеральном и региональном уровне.

Однако, на практике возникают некоторые противоречия. Управленческая деятельность современного руководителя высоко насыщена, многозадачна, требует постоянной и максимальной включенности в обширную систему социально-профессиональных отношений, что повышает риск недостаточно качественного и несвоевременного исполнения управленческих функций. А процесс профессиональной адаптации начинающего руководителя и заместителя руководителя проходит более длительное время. Тогда как успешность профессионального развития во многом зависит от внешней поддержки и баланса формального и неформального общения с опытными коллегами, достигшими определенных профессиональных успехов.

На уровне региона существуют современные практики развития наставничества, однако они направлены на развитие профессиональных качеств наставляемого – педагогических работников общеобразовательных организаций. Предлагаемый же проект направлен на аудиторию руководителей и их заместителей образовательных учреждений всех типов и нацелен на создание системы организационно-методического сопровождения деятельности начинающих руководителей и заместителей руководителей на основе современных форм и методов методической работы, являющихся не только средством передачи передового опыта, но и средством его приращения.

Одной из наиболее эффективных технологий интенсивного развития в контексте организационно-методического сопровождения является менторство, то есть длительный процесс создания доверительных, лично заинтересованных взаимоотношений между ментором и начинающим руководителем и заместителем руководителя, направленный на достижения у последнего существенной динамики в совершенствовании профессиональных знаний, повышения эффективности практических действий с целью его профессионального становления.

Как показывают современные исследования и практика, результативность организационно-методического сопровождения деятельности начинающих руководителей и заместителей руководителей требует решения на уровне муниципальной системы образования с учетом их особенностей, амбиций и возможностей, что актуализирует реализацию городского сквозного проекта.

II. Содержание проекта

Цель проекта	К сентябрю 2023 года обеспечить успешную профессиональную адаптацию 80% начинающих руководителей и заместителей руководителей, участников проекта, на основе технологии интенсивного развития (менторства)					
Целевые показатели проекта	Наименование показателя	Значения целевых показателей реализации проекта				
		Базовое значение	декабрь 2021г.	август 2022г.	декабрь 2022г.	август 2023г.

		(сентябрь 2021г.)				
	Доля начинающих руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений всех типов (далее - МОУ), вошедших в проект из числа проработавших менее 3 лет в данной должности					
	Доля МОУ, использующих элементы технологии интенсивного развития (ментерство)					
	Доля начинающих руководителей и заместителей руководителей, участников проекта, демонстрирующих положительную динамику уровня профессиональной адаптации					
	Доля начинающих руководителей и заместителей руководителей от общего количества вовлеченных в проект, демонстрирующих положительную динамику уровня удовлетворенности своей профессиональной деятельностью					
	Доля руководителей и заместителей руководителей МОУ, вошедших в проект в качестве менторов, от числа обладающих успешным опытом в достижении профессиональных и личностных результатов					
	Доля руководителей и заместителей руководителей МОУ, представивших собственный педагогический опыт в рамках мероприятий проекта, от общего количества вовлеченных в проект					
	Доля начинающих руководителей и заместителей руководителей, участников проекта, принявших участие в мероприятиях проекта, от общего количества вовлеченных в проект					

Задачи проекта	<p>1. Сформировать сообщества менторов (из числа руководителей и заместителей руководителей МОУ, обладающих успешным опытом в достижении профессиональных и личностных результатов) и начинающих руководителей и заместителей руководителей.</p> <p>2. Создать условия для совместной разработки и реализации управленческих проектов менторами и начинающими руководителями и заместителями руководителей.</p> <p>3. Обеспечить организационно-методическое и информационное сопровождение управленческой деятельности начинающих руководителей и заместителей руководителей, участников проекта.</p>			
Результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Сформированы сообщества менторов и начинающих руководителей и заместителей руководителей. • Организовано профессионально-личностное взаимодействие между менторами и начинающими руководителями и/или заместителями руководителей. • Обеспечена успешная профессиональная адаптация начинающих руководителей и заместителей руководителей. • Разработаны и реализованы в МОУ управленческие проекты. • Обеспечено организационно-методическое и информационное сопровождение деятельности менторов и начинающих руководителей и заместителей руководителей. 			
Реестр заинтересованных сторон	№ п/п	Орган или организация	Представитель интересов (ФИО, должность)	Ожидание от реализации проекта (программы)
	1	Министерство образования и науки Самарской области	Акопьян В.А., министр образования и науки Самарской области	Достижение целевых показателей НП «Образование», региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях Самарской области
	2	Департамент образования администрации городского округа Тольятти	Лебедева Л.М., руководитель департамента образования администрации городского округа Тольятти	Создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста управленческих кадров, создание наиболее благоприятных условий для их личной и профессиональной самореализации (как менторов, так и как начинающих руководителей и заместителей руководителей)
3	Образовательные учреждения	в лице руководителей	Сокращение периода профессиональной адаптации и профессионального становления заместителей руководителей	

III. Способы достижения целей и задач проекта

№ п/п	Наименование этапа/контрольной точки	Тип (завершение этапа/ контрольная точка результата/ контрольная точка показателя)	Срок
I этап – организационный – август 2021 г. – сентябрь 2021 г.			
1	Утверждены паспорт, план реализации и МОУ- участники городского сквозного проекта	Завершение этапа	сентябрь 2021г.
2	Создана структура управления городским сквозным проектом	Контрольная точка результата	сентябрь 2021г.
3	Организованы заседания команды проекта городского сквозного проекта	Контрольная точка результата	1 раз в полугодие 2021г.- 2023г.
4	Проведена Ковч-сессия «Менторство как инструмент совершенствования профессиональных компетенций педагогических кадров»	Контрольная точка результата	сентябрь 2021г.
5	Проведен семинар «Управленческие проект как один из эффективных механизмов развития образовательной организации»	Контрольная точка результата	сентябрь 2021 г.
II этап – основной – октябрь 2021 г. – июнь 2023 г.			
1	Сформирован состав менторов и начинающих руководителей и заместителей руководителей, установлен порядок взаимодействия	Контрольная точка показателя	октябрь 2021 г.
2	Создана информационная система для деятельности профессиональных сообществ и обмена лучшими управленческими практиками	Контрольная точка результата	октябрь 2021г.
3	Проведены индивидуальные консультации деятельности менторов	Контрольная точка результата	октябрь 2021 г. – июнь 2023 г.
4	Проведены индивидуальные консультации по обеспечению сопровождения менторами разработки и реализации управленческих проектов начинающих руководителей и заместителей руководителей	Контрольная точка показателя	октябрь 2021 г. – май 2023 г.
5	Проведена «Школа начинающего завуча»	Контрольная точка результата	октябрь 2021 г., октябрь 2022г.
6	Проведена творческая мастерская «Эффективное управление личностными ресурсами»	Контрольная точка результата	ноябрь 2021 г., май 2022 г., ноябрь 2022 г., март 2023 г.
7	Проведена творческая мастерская «Современные практики проектной деятельности»	Контрольная точка результата	ноябрь 2021 г., март 2022 г. ноябрь 2022 г., апрель 2023 г.
8	Проведен методический диалог «Управленческий проект – эффективный инструмент развития образовательного учреждения»	Контрольная точка показателя	август 2022 г.
III этап – заключительный – июль 2023 г. – сентябрь 2023 г.			

1	Проведен бенчмаркинг «Лучшие управленческие практики развития образовательной организации»	Контрольная точка показателя	август 2023 г.
2	Проведены промежуточные мониторинги основных показателей городского сквозного проекта	Контрольная точка показателя	декабрь 2021г. июль 2022г. декабрь 2022г.
3	Проведен итоговый мониторинг основных показателей городского сквозного проекта	Завершение этапа	июль 2023г.

Модель функционирования результатов проекта

По завершении реализации проекта полученные результаты позволят представить наработанный педагогический опыт на уровне региона.