Приложение № 1
к приказу Управления образования
от 19.07.2022 № УОПР-355-л

ПОЛОЖЕНИЕ
О МЕНТОРАХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о менторах муниципальных образовательных организаций (далее – образовательные организации), подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону (далее – Положение) определяет цели, задачи, и порядок организации деятельности менторов (далее – менторство) в отрасли «Образование» города Ростова-на-Дону с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов, регламентирующих деятельность Управления образования города Ростова-на-Дону (далее – Управление образования) и образовательных организаций.

1.2. Менторство в отрасли «Образование» представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и должностной адаптации новых руководителей образовательных организаций, которая предполагает передачу знаний, навыков и опыта от наиболее квалифицированных руководителей образовательных организаций менее квалифицированным или вновь назначенным руководителям (далее - молодые руководители). Менторство помогает молодым руководителям приобрести необходимые профессиональные знания и опыт, развить практические навыки и необходимые профессиональные и личностные качества, социально адаптироваться к руководящей должности и коллективу, расширяет доступ к более опытным коллегам, обеспечивает молодым руководителям регулярную обратную связь и поддержку, помогает развить потребность в постоянном совершенствовании и усвоить корпоративную культуру отрасли «Образование». Таким образом, менторство – это поддерживающие взаимоотношения, которые помогают менее опытным специалистам адаптироваться к своей новой роли, эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Менторство – система управленческого наставничества, суть которой состоит в передаче опыта по выработке, подготовке и реализации управленческих решений и проектов наиболее успешными и опытными управленческими командами своим коллегам, инструмент совместного поиска новых механизмов управления современной школой.

Ментор – руководитель образовательной организации, имеющий опыт эффективного управления данной организацией и в этом качестве выполняющий роль наставника для лиц, в отношении которых осуществляется менторство (молодые руководители образовательных организаций и руководители образовательных организаций с низкими результатами образовательной деятельности), в подготовке и реализации управленческих проектов и развитии профессиональных управленческих компетенций. Менторы – это признанные в муниципальном педагогическом сообществе лидеры образования, которые готовы поделиться своим опытом и заинтересованы в повышении качества управленческой деятельности своих коллег в интересах развития системы образования города Ростова-на-Дону.

Программа менторского сопровождения – комплекс мероприятий, направленных на эффективную передачу управленческого опыта, разработанная с учетом профессиональных затруднений молодых руководителей образовательных организаций и руководителей образовательных организаций с низкими результатами образовательной деятельности и/или его команды развития и принимаемая ими.

1.4. Участниками менторства являются:

- лицо, в отношении которого осуществляется менторство (молодые руководители образовательных организаций и руководители образовательных организаций с низкими результатами образовательной деятельности);

- ментор – наиболее квалифицированный руководитель образовательной организации, назначенный ответственным за профессиональное становление, развитие и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется менторство;

- ответственный за профессиональное становление, развитие и адаптацию лица, в отношении которого осуществляется менторство, за разработку программ поддержки менторства в отношении конкретного лица, в отношении которого осуществляется менторство – начальник (заместитель начальника) МКУ «Отдел образования района» (далее – МКУ РОО);

- представитель отдела по работе с персоналом Управления образования, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса менторства и ответственный;

- представители профильных отделов Управления образования, ответственные за разработку программ поддержки менторства;

- начальник Управления образования, осуществляющий общее руководство и контроль за организацией менторства.

1.5. Основными принципами менторства в отрасли «Образование» города Ростова-на-Дону являются:

– принцип легитимности: подразумевает соответствие деятельности по реализации программы менторского сопровождения законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативно-правовой базе;

– принцип обеспечения суверенных прав личности: предполагает приоритет интересов личностии личностного развития руководителя образовательной организации в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений;

– принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в организации совместной деятельности менторов и лиц, в отношении которых оказывается менторское сопровождение;

– принцип индивидуализации и персонализации менторства: направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для лиц, в отношении которых оказывается менторское сопровождение, развития индивидуальной траектории совершенствования;

– принцип системности;

–принцип аксиологичности: подразумевает формирование у менторов и лиц, в отношении которых оказывается менторское сопровождение, ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– принцип личной ответственности: предполагает ответственное отношение всех субъектов менторской деятельности к внедрению практик менторства, их результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов менторского сопровождения;

–принцип равенства: признает, что программа менторского сопровождения реализуется людьми, имеющими равный статус независимо от ролевой позиции в системе менторства.

1.6. Участие в менторстве не должно наносить ущерб основной профессиональной деятельности участников программ менторского сопровождения.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МЕНТОРСТВА

2.1. Целью менторства является подготовка молодых руководителей к вхождению в должность, минимизация периода его профессионального становления, развития и должностной адаптации, помощь в приобретении профессиональных знаний, навыков и опыта, способствующих качественному выполнению должностных обязанностей и обеспечению оптимального использования ресурсов в целях достижения высоких образовательных результатов.

2.2. Задачами менторства являются:

2.2.1. Для муниципальной системы образования:

– содействие повышению качества предоставляемого дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам,

а также дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными стандартами и федеральными государственными требованиями;

– разработка предложений, способствующих развитию и повышению эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций;

– оказание организационной, консультативной, информационной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций;

– изучение, анализ, обобщение и распространение лучших практик управленческой деятельности в муниципальных образовательных организациях, трансляция передового опыта для организаций образования города Ростова-на-Дону, Ростовской области и Российской Федерации;

– организация сетевого взаимодействия;

– развитие межмуниципального сотрудничества;

– снижение текучести кадров и мотивирование руководителей к достижению целей организации в рамках приоритетов муниципальной системы образования.

2.2.2. Для руководителей муниципальных образовательных организаций:

– оказание помощи в должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется менторство, к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

– оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков и опыта лица, в отношении которого осуществляется менторство;

– ускорение процесса профессионального становления и развития лица, в отношении которого осуществляется менторство, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные должностные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

– содействие в формировании навыков достойного профессионального поведения подопечного, применения в профессиональной деятельности морально-этических норм поведения;

– обучение лица, в отношении которого осуществляется менторство, эффективным формам и методам индивидуальной работы и работы в коллективе, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

– формирование у лица, в отношении которого осуществляется менторство, высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, приверженности профессиональной деятельности, чувства ответственности за порученное дело и свои поступки, доброжелательного и уважительного отношения к коллективу, гражданам и другим лицам;

– развитие у лица, в отношении которого осуществляется менторство, интереса к профессиональной деятельности, достижению высоких показателей в работе, содействие его закреплению в отрасли «Образование».

2.3. К совершенствованию механизмов менторства могут привлекаться представители общественных советов, институтов повышения квалификации и иных организаций.

III. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ МЕНТОРСТВА

3.1. Менторство устанавливается в отношении молодых руководителей, недавно принятых на работу в организации образования города Ростова-на-Дону, и руководителей образовательных организаций с низкими результатами образовательной деятельности, изъявивших желание о назначении ментора.

3.2. Продолжительность менторства устанавливается на срок до одного года. Срок менторства устанавливается в зависимости от степени профессиональной и должностной подготовленности молодого руководителя. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам молодого руководителя. В случае быстрого и успешного освоения молодым руководителем необходимых знаний, навыков и опыта, а также его успешного профессионального становления, развития и должностной адаптации, менторство по решению начальника Управления образования может

быть завершено досрочно. В случае необходимости или по просьбе молодого руководителя после истечения назначенного срока менторство может быть продлено по решению начальника Управления образования ещё на один срок.

Аналогичные требования и подходы к менторству устанавливаются для руководителей образовательных организаций с низкими результатами образовательной деятельности,

3.3. К работе в качестве менторов привлекаются профессионально компетентные руководители эффективно работающих образовательных организаций, имеющие практические знания, навыки, достижения в профессиональной деятельности (как личные, так и образовательного учреждения), положительный опыт осуществления должностных обязанностей по должности «руководитель», и проработавшие в данной должности не менее трех лет.

3.4. Включение руководителя образовательной организации вместе с его управленческой командой в систему менторства в качестве ментора осуществляется на основании заявки руководителя образовательной организации, с учетом соответствия образовательной организации требованиям, указанным в п. 3.3. Положения.

3.5. Включение руководителя образовательной организации вместе с его управленческой командой в систему менторства в качестве лица, определенного п. 3.1. Положения, осуществляется на основании заявки руководителя образовательной организации и служебной записки начальника профильного отдела Управления образования.

3.6. Назначение менторов осуществляется приказом по Управлению образования, издаваемым ежегодно, в котором определяется состав менторов и руководителей, подлежащих менторскому сопровождению, график проведения и темы обучающих семинаров.

3.7. Один ментор может сопровождать одного и (или) нескольких руководителей образовательных организаций, указанных в п. 3.1. Положения, но не более 3 одновременно.

3.8. При необходимости для молодых руководителей могут назначаться несколько менторов (например, ментор для профессиональной поддержки и ментор для финансово-экономической и материально-технической поддержки).

3.9. Замена ментора производится приказом начальника Управления образования на основании служебной записки начальника профильного отдела Управления образования:

– при прекращении ментором или лицом, в отношении которого осуществляется менторство, трудовых отношений с Управлением образования;

– при переводе (назначении) ментора или лица, в отношении которого осуществляется менторство, в другое образовательное учреждение или организацию;

– при психологической несовместимости ментора и лица, в отношении которого осуществляется менторство;

– при неисполнении ментором своих обязанностей;

– по мотивированной просьбе ментора или лица, в отношении которого осуществляется менторство;

– по иным основаниям, при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления сотрудника, в отношении которого осуществляется менторская работа.

При этом период осуществления наставничества не изменяется.

IV. РУКОВОДСТВО МЕНТОРСТОВОМ

4.1. Общее руководство и контроль за организацией менторства осуществляет начальник отдела по работе с персоналом Управления образования, который:

– обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации менторства на оперативных совещаниях при начальнике Управления образования;

– определяет меры поощрения менторов;

– утверждает план мероприятий по развитию менторства в отрасли «Образование», разрабатываемый по согласованию с начальниками профильных отделов Управления образования.

4.2. Ответственность за организацию менторства в учреждениях общего, дошкольного и дополнительного образования несет начальник профильного отдела Управления образования, который:

– вносит предложение по кандидатуре ментора в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, а также от объема выполняемой работы, в крайнем случае ментор может осуществлять процедуру менторства не более чем над двумя лицами, в отношении которых осуществляется менторство;

– вносит предложение по сроку осуществления менторства в зависимости от уровня профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется менторство, и позитивных прогрессирующих результатов работы возглавляемого им образовательного учреждения;

– осуществляет контроль за процедурой менторства в течение установленного периода, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по менторству, анализирует и обобщает опыт работы менторов;

– проводит по окончании периода менторства индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось менторство, утверждает представленные ментором документы по итогам менторства;

– осуществляет координацию работы по менторству в части: ликвидации выявленных затруднений в процессе адаптации лиц, в отношении которых осуществляется менторство; анализа, обобщения и распространения позитивного опыта менторства.

4.3. Отдел по работе с персоналом Управления образования осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса менторства.

Организационное сопровождение наставничества заключается в:

– информационном обеспечении подбора менторов;

– поддержании контакта с ментором и лицом, в отношении которого осуществляется менторство, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

Документационное сопровождение процесса менторства заключается в:

- подготовке проекта приказа о назначении ментора, сопровождающего процесс менторства;
- оказании консультационной помощи в разработке индивидуального плана менторства;
- проведении анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется менторство, с целью выявления эффективности работы с ними менторов.

Отдел по работе с персоналом Управления образования вправе проводить выборочное тестирование лиц, в отношении которых осуществляется менторство, с целью проверки приобретенных ими знаний, навыков и опыта.

V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МЕНТОРА

5.1. Ментор обязан:

– разрабатывать индивидуальный план мероприятий по менторству для лица, в отношении которого осуществляется менторство, совместно с ним и с последующим утверждением у начальника профильного отдела Управления образования;

– обеспечить изучение лицом, в отношении которого осуществляется менторство, требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

– оказывать индивидуальную помощь в изучении действующего законодательства, нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов, регламентирующих деятельность образовательных организаций, в овладении практическими навыками качественного выполнения должностных обязанностей;

– выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности лица, в отношении которого осуществляется менторство;

– в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности совместно с лицом, в отношении которого осуществляется менторство;

– передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать лицо, в отношении которого осуществляется менторство, наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

– всесторонне изучать профессиональные, деловые, волевые и моральные качества лица, в отношении которого осуществляется менторство, его отношение к профессиональной деятельности, а также ко всем участникам образовательного процесса;

– быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления лицом, в отношении которого осуществляется менторство, недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;

– личным примером развивать положительные качества лица, в отношении которого осуществляется менторство, привлекать к участию в программах и проектах муниципальной отрасли «Образование», при необходимости корректировать поведение лица, в отношении которого осуществляется менторство;

– периодически докладывать начальнику профильного отдела Управления образования о процессе адаптации лица, в отношении которого осуществляется менторство, о результатах его профессионального становления;

– составлять отчет по итогам менторства.

5.2. Ментор имеет право:

– принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью лица, в отношении которого осуществляется менторство, вносить предложения начальнику профильного отдела Управления образования о его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения;

– осуществлять контроль за деятельностью лица, в отношении которого осуществляется менторство, в форме личной проверки выполнения заданий, проверки качества подготавливаемых документов;

– рекомендовать лицу, в отношении которого осуществляется менторство, выполнение мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом менторства;

– оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется менторство, в создании необходимых условий профессиональной деятельности.

VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЛИЦА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ МЕНТОРСТВО

6.1. Лицо, в отношении которого осуществляется менторство, обязано:

– изучать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Управления образования, регламентирующих деятельность образовательных организаций, вопросы профессиональной деятельности руководителя, его подготовки и переподготовки;

– изучать должностные обязанности, основные направления деятельности руководителя образовательной организации, полномочия и организацию работы в отрасли «Образование»;

– выполнять указания и рекомендации ментора, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться практическому решению поставленных задач;

– совершенствовать профессиональные навыки, направленные на качественное выполнение должностных обязанностей, заданий и поручений;

– совместно с ментором устранять допущенные ошибки;

– сообщать ментору о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей, а также о трудностях профессионального и психологического характера;

– проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в профессиональной деятельности;

– составлять отчет по итогам менторства.

6.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

– пользоваться имеющейся в Управлении образования и МКУ РОО профессиональной, служебной, нормативной, учебно-методической документацией и информацией, базами данных в пределах своей компетенции;

– в индивидуальном порядке обращаться к ментору за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью и адаптацией;

– при невозможности установления личного контакта с ментором или неудовлетворенности качеством оказываемой им поддержки выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю профильного отдела Управления образования.

VII. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММАМ МЕНТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

7.1. Разработка программ менторского сопровождения ориентирована на формирование организационно-методических условий эффективного развития потенциала руководителей образовательных организаций системы образования города Ростова-на-Дону, в том числе за счет выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства управленческих кадров.

7.2. В зависимости от выявленных у молодых руководителей образовательных организаций и руководителей образовательных организаций с низкими результатами образовательной деятельности профессиональных дефицитов программы могут включать различные направления деятельности.

7.2.1. Аналитическое направление:

– изучение и анализ состояния и результатов деятельности образовательных организаций

– выявление затруднений;

– выявление запроса педагогических коллективов и управленческих кадров;

– изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности, направленной на достижение приоритетных задач в области образования.

7.2.2. Организационно-методическое направление:

– построение индивидуальных образовательных маршрутов молодых руководителей образовательных организаций и руководителей образовательных организаций с низкими результатами образовательной деятельности;

– обеспечение методического сопровождения;

– организационно-методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» руководителей.

7.2.3. Консультационное направление:

– организация консультационной работы по различным аспектам управленческой деятельности;

– популяризация эффективных управленческих и педагогических практик;

– консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

VIII. ЗАВЕРШЕНИЕ МЕНТОРСТВА, СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТЫ МЕНТОРА

8.1. По окончании установленного приказом Управления образования срока менторства, ментор готовит информацию о результатах менторства с конкретными рекомендациями по дальнейшему повышению профессионального мастерства и помогает молодому руководителю в подготовке социально-значимого для учреждения проекта для защиты по итогам прохождения обучения.

8.2. Отчет о результатах менторства передается в Отдел по работе с персоналом Управления образования вместе с материалами социально-значимого для учреждения проекта (после защиты).

8.3. Отдел по работе с персоналом Управления образования готовит аналитический приказ по итогам менторской работы и результатах защиты проектов за отчетный период.

8.4. Результатами эффективной работы ментора считаются:

– освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось менторство, в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

– положительная мотивация лица, в отношении которого осуществлялось менторство, к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

–дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений, поручений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

8.5. Результаты работы ментора учитываются при оценке его деятельности и установлении условий оплаты труда при тарификации, прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности, включении в кадровый резерв.