

Отдел по образованию Администрации Суровикинского муниципального
района Волгоградской области

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Новомаксимовская средняя общеобразовательная школа»

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Бурацкая средняя общеобразовательная школа»

Согласовано:

Начальник отдела по образованию
Администрации Суровикинского
муниципального района
_____ Володина Н.В.

Утверждаю:

Директор МКОУ
«Новомаксимовская СОШ»
_____ Кагальницкова М.П.

Утверждаю:

Директор МКОУ
«Бурацкая СОШ»
_____ Машихина Л.Н.

**Программа менторского сопровождения
(на период с ноября 2021 г по декабрь 2022 г)**

х. Верхнечирский, х. Бурацкий

2021 г

Паспорт программы

I. Общие сведения

1.	Наименование образовательной организации развивающейся управленческой команды	Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Бурацкая средняя общеобразовательная школа»			
2.	Наименование образовательной организации опытной управленческой команды	Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Новомаксимовская средняя общеобразовательная школа»			
3.	Направление/направления менторства	1.Обеспечение комплексной безопасности; 2.Организация воспитательной деятельности (в том числе внеурочной деятельности и дополнительного образования).			
4.	Планируемый период реализации программы	Указать конкретные сроки реализации менторской программы			
5.	Состав рабочей группы развивающейся управленческой команды	Указать ФИО, должность (например):			
		№	ФИО	Должность	Контакты
		1	Машихина Л.Н. (руководитель)	Директор школы	mila.mashikhina@bk.ru 906-406-31-67 9-97-41(паб)
		2	Цыганкова С.А.	Педагог-организатор	tsygankova2012@mail.ru 960-874-56-38
		3	Савинова А.В.	Учитель биологии	anyutasawinowa@yandex.ru 937-569-40-83
		4	Инькова Н.В. (контактное лицо, предоставляющее всю необходимую информацию)	Старший методист	nata.li.1971@list.ru 904-414-90-27 9-97-41(паб)
		5	Ковалёва В.С.	Психолог	kovalyova_valyusha@mail.ru 937-533-58-68
		6	Тихоненкова Е.И.	Психолог	yuliatormosina@mail.ru 89275274166
		7	Пидинич А.Н.	Руководитель ОБЖ	aleksandar.pidinitch@yandex.ru 904-431-54-44
6.	Состав рабочей группы опытной управленческой команды	№	ФИО	Должность	Контакты
	1.	Кагальницкова	Директор школы		mariakaqaln

			М.П. (руководитель)		ickova@mail.ru 8904403957 0 9-94- 63(раб)
		2.	Короткова А.В.	Педагог-организатор	korotkova_a77@mail.ru 8904758791 3
		3.	Щербаков В.Н.	Учитель математики и информатики	sherbakov-89@inbox.ru 8902360410 9
		4.	Чайкина Н.Д. (контактное лицо, предоставляющ ее всю необходимую информацию)	Старший методист	natasha.tchajkina@yandex.ru 8937540620 6 9-94- 63(раб)
		5	Ракчеева Н.Л.	Психолог	rakcheeva.natalia@mail.ru 8937713586 5
		6	Тормосина Ю.В.	Педагог дополнительного образования	yuliatormosina@mail.ru 8927527416 6
		7	Чикунов В.В.	Руководитель ОБЖ	vadyusha.chikunov@mail.ru 8904439430 3
■					
7.	Региональный оператор (сотрудник ГАУ ДПО «ВГАПО»	Указать ФИО, должность, телефоны для связи (рабочий, мобильный), E-mail			
8.	Муниципальный куратор (представитель органа, осуществляющего управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов))	Пронина Татьяна Николаевна, 8 (84473) 9-34-32			

1. Введение (описание проблемы, обоснование идеи).

Менторство – «управленческое наставничество» за счет обмена эффективными практиками между опытными управленческими командами и развивающимися управленческими командами.

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

Настоящая менторская программа – это совместный документ опытной управленческой команды и развивающей управляющей команды.

По совокупности компонентов программы – это самостоятельная программа (монопрограмма);
по срокам – краткосрочная – 1 год (в случае необходимости или по просьбе развивающейся управленческой команды, после истечения назначенного срока менторство может быть продлено еще на период до одного года);
по уровню участников – локальная (участвуют две управленческие команды);
по характеру (предметной области) – в статусе стратегического партнерства (управленческое наставничество).

Менторская программа с конкретным планом мероприятий по двум направлениям, в развитии которых, развивающаяся управленческая команда испытывает затруднения:

1. обеспечение комплексной безопасности ,
2. организация воспитательной деятельностью.

Менторская программа предназначена на прогрессирование функционирования развивающейся команды.

В менторской программе используются следующие формы передачи формирования эффективного управленческого опыта:

- аналитическое сопровождение, анализ практических ситуаций, супервизия;
- консультирование, инструктирование;
- организация практических семинаров, педсоветов, встреч в т.ч. в виртуальном режиме,
- совместные творческие лаборатории и мастер-классы,
- рефлексия и анализ деятельности участников менторской группы.

Анализ ситуации на протяжении последних нескольких лет показывает, что в МКОУ «Новомаксимовская СОШ» наиболее эффективна работа по направлениям: «Организация воспитательной деятельностью», «Формирование комплекса безопасного образовательного пространства» .

Система работы в направлении «Организация воспитательной деятельностью» сформировалась, выстроилась в результате внедрения новых практик и технологий по гражданско-патриотическому, экологическому, техническому воспитанию. Разрабатываются индивидуальные маршруты воспитания. Реализации решения целей и задач этих направлений деятельности способствует организация центра «Точка Роста» естественно-научной и физико-технологической направленностей, дополнительное оснащение школы оборудованием для туристско-краеведческой деятельности и робототехникой.

В МКОУ «Новомаксимовская СОШ» сформирована система отношений с различными службами, осуществляющими комплекс мероприятий с обучающимися, их родителями по вопросам безопасного поведения, толерантности , профилактики негативных проявлений. Создана психологическая, информационная медиа службы.

Несмотря на то, что в МКОУ «Бурацкая СОШ» созданы все условия для организации воспитательной деятельности, педагогический коллектив прошёл обучение по программе дополнительного образования, существуют проблемы: нет оборудования для туристско-краеведческой деятельности, невозможно внедрить новые практики и технологии по техническому воспитанию обучающихся. Так же нами накоплен определённый опыт по формированию комплекса безопасного образовательного пространства. Работа проводится систематически, расширяется материально-техническая база, проводится целенаправленная работа по вопросам безопасного поведения, профилактики негативных проявлений. Но анализ работы выявил следующие проблемы:

требуется помощь психологической службе школы, оказание поддержки и консультирования в способах профилактики и урегулирования конфликтных ситуаций через психолого-педагогическое сопровождение.

Актуальность корректировки направления обусловлена недостаточной системой отношений с различными службами, осуществляющими комплекс мероприятий по безопасности.

Одним из возможных решений данных проблем является организация менторства с МКОУ «Новомаксимовская СОШ»

Основной (определяющей) идеей программы является развитие компетенций управляющих работников, оказание поддержки в организационной, инновационной и методической видах управленческой деятельности через менторство.

Особенностью программы является использование лучших практик управленческой деятельности, внедрение в управленческий процесс новых инструментов развития образовательных организаций, построение новых горизонтальных маршрутов развития участников менторской программы.

1. Цели, задачи, ожидаемые результаты.

Цель:

формирование системы оказания поддержки в организационной, инновационной, методической и других видах управленческой деятельности для оптимального функционирования образовательных организаций, обеспечивающих высокую эффективность деятельности.

Задачи:

1. Разработать и реализовать план мероприятий по внедрению данной модели. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе затруднений развивающейся управленческой команды.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства управленческой команды, сотрудников образовательных организаций по выбранным направлениям работы.
3. Сформировать эффективные механизмы взаимодействия между управленческими работниками.
4. Решать оперативные и тактические задачи развития образовательных организаций в соответствии со стратегическими ориентирами развития региональной системы образования.
5. Внедрять в управленческий процесс новых инструментов развития образовательных организаций.
6. Обеспечить построение новых горизонтальных маршрутов развития менторских организаций.

1. Механизм реализации (план мероприятий).

II. План мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответстве нные	Отметка о выполнени и
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/направлениям менторства	Ноябрь 2021 г.	Опытная управленческая команда	
4.	Установочная встреча (флэш-встреча) (обсуждение формата взаимодействия, формирование/согласование 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 (опытной управленческой и развивающейся), мотивация, представление программы, уточнение мероприятий, определение зон ответственности)	Ноябрь 2021 г.	Руководители рабочих групп	
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.	День самоуправления «Демонстрация действий и поведения опытной управленческой команды» (замена команды, временная работа специалистов)	Январь 2022 г.	Опытная управленческая команда при	

	опытной управленческой команды на базе организации развивающейся управленческой команды)		содействии развивающейся управленческой команды	
11.	Стажировка «Школа мастерства» по направлению/направлениям менторства на базе образовательной организации опытной управленческой команды (знакомство с документацией, системой работы, моделью управления). Обеспечение комплексной безопасности 1. Практическая конференция «Комплексная безопасность образовательной организации: «Школа без опасности» (февраль) 2. Семинар «Формирование толерантной среды в общеобразовательном учреждении» (май) 3. Семинар-практикум «Обеспечение психолого-педагогической безопасной среды в образовательной организации» (октябрь) Организация воспитательной деятельностью 1. Мастер-класс «Образовательная робототехника» (февраль) 2. -Творческая лаборатория «Разработка экскурсионного краеведческого маршрута» 3. Мастер –класс «Туризм – как средство активного отдыха» (май) 4. Проект «Тропой любви по родным местам» (октябрь)	Февраль, май, октябрь 2022 г.	Опытная управленческая команда	
12.	Получение дополнительного профессионального образования по направлению/направлениям менторства (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, обучающие мероприятия на базе регионального	На протяжении всего периода реализации программы	Развивающаяся управленческая команда	

	оператора).			
13.	Деятельность творческой лаборатории «Лучшие практики» на базе развивающейся управленческой команды (перенос, отработка управленческих, педагогических компетенций в реальную практику; обмен опытом на уровне горизонтальных связей). Обеспечение комплексной безопасности 1. Психологическое занятие «Учись быть толерантным» (март) 2. Деловая игра. «Психологическая безопасность» (август) 3. Творческая лаборатория. Разработка программы мероприятий по профилактике социально-негативных явлений. (ноябрь) Организация воспитательной деятельности 1. Творческая лаборатория «Разработка экологической тропы» (март) 2. Проект «Родники родной земли» (август) 3. Мастер-класс «Сделаем своими руками» (ноябрь)	Март, август, ноябрь 2022 г.	Развивающая управленческая команда	
14.	Управленческий квест «Команда развития» (оценка промежуточных результатов реализации менторской программы, при необходимости ее корректировка)	Июнь 2022 г.	Развивающая управленческая команда	
III. Заключительный этап (ноябрь-декабрь 2022 г.):				
15.	Проведение супервизии «на выходе» (критический анализ деятельности опытной управленческой команды развивающейся управленческой команды по направлению/направления менторства)	Ноябрь 2022 г.	Опытная управленческая команда	
16.	Проектная сессия «Модернизация приоритета по итогам аналитики и обратной связи»: соотнесение целей	Декабрь 2022 г.	Менторская группа	

	и результатов, вклад сторон, рефлексия, этап последствий (дальнейший план развития направления/направлений менторства, развития горизонтальных связей участников менторской группы, образовательных организаций)			
17.	Подготовка информационной справки по итогам реализации менторской программы	Декабрь 2022 г.	Руководитель развивающейся управленческой команды	
18.	Формирование итогового отчета о реализации менторской программы, направление отчета координатору (представителю регионального оператора)	Декабрь 2022 г.	Руководитель опытной управленческой команды	

III. Ожидаемые результаты

В результате выполнения плана мероприятий настоящей менторской программы в организацию воспитательной деятельности внедрены новые практики и технологии по туристско-краеведческой и технической направленности.

Сформированы:

- система отношений с различными службами, осуществляющими мероприятия с обучающимися и родителями по вопросам безопасного поведения детей и по профилактике негативных проявлений,
- индивидуальные маршруты воспитания,
- профессиональные компетенции развивающейся управленческой команды.

