

Профессионально-общественные объединения-важнейший ресурс реализации наставничества в системе неформального образования



**Лариса Александровна Полякова,
Председатель Ассоциации
«Менторы Столичного образования»**

**МЕНТОРСТВО КАК НОВЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
МОСКОВСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

ЛОГИКА ИЗМЕНЕНИЙ



МНОГОПРОФИЛЬНЫЕ
КОМПЛЕКСЫ

НОРМАТИВНО-ПОДУШЕВОЕ
ФИНАНСИРОВАНИЕ



КАЖДЫЙ УЧЕНИК
ПОЛЕЗЕН СВОЕЙ ШКОЛЕ



РЕЙТИНГ МОСКОВСКОЙ ШКОЛЫ
– НАВИГАТОР КАЧЕСТВА



ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ

ФОРМУЛЬНЫЙ ПОДХОД



ФИНАНСИРОВАНИЕ, ОРИЕНТИРОВАННОЕ
НА УЧЕНИКА

ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛЫ

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
КОРПУСА

ОЦЕНКА ВКЛАДА ШКОЛЫ В РЕШЕНИЕ
ЗАДАЧ (РЕЙТИНГ)

КАК ОЦЕНИТЬ УРОВЕНЬ ГОТОВНОСТИ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?



СИСТЕМА АТТЕСТАЦИИ

ПРОЕКТ «РЯДОМ С ДИРЕКТОРОМ»

КОМПЬЮТЕРНЫЙ
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРЕНАЖЕР

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЕКТА

ЭССЕ:
«КАК Я ВИЖУ СВОЮ ШКОЛУ В БУДУЩЕМ»

?

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ МОСКВЫ



ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ:
**«ЭФФЕКТИВНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ
СТОЛИЧНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

ЦЕЛЮ ПРОГРАММЫ ЯВЛЯЕТСЯ:
**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ДИРЕКТОРОВ И КАК СЛЕДСТВИЕ ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛ**

ОСНОВНЫЕ МОДУЛИ ПРОГРАММЫ

TIME-MANAGEMENT

1

2

КОРПОРАТИВНЫЕ
КОММУНИКАЦИИ

ОСНОВНЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
НАВЫКИ

3

4

АДАПТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ДЛЯ ДЕТЕЙ

АДАПТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ДЛЯ ДЕТЕЙ

5

6

ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ,
ИМИДЖ РУКОВОДИТЕЛЯ

ФИНАНСОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ
ОБРАЗОВАНИЯ

7

8

ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
КАК УРОВЕНЬ ШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Текущая ситуация и актуальность практики



В мире существует более **250** менторских сообществ и программ

Более **30%** руководителей успешных компаний в мире в сфере IT пользуются услугами менторов

Агентство стратегических инициатив

В список профессий в ближайшем будущем войдет и будет набирать популярность **институт менторов**

10% сотрудников работают стабильно хорошо

10% сотрудников работают стабильно плохо

На **80%** работа остальных сотрудников зависит от искусства управления и наставничества

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ



МЕНТОРСТВО – ЭТО МАСТЕРСТВО, КОТОРОМУ НАДО ОБУЧАТЬ

КТО МОЖЕТ БЫТЬ МЕНТОРОМ?

ЭТО УСПЕШНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ



ПРОШЛИ
ОБУЧЕНИЕ

640

РУКОВОДИТЕЛЕЙ

200

ЗАМ. РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- ◇ ОБЛАДАЮЩИЙ ЗНАЧИТЕЛЬНЫМ ОПЫТОМ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- ◇ ВЛАДЕЮЩИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИМИ НАВЫКАМИ
- ◇ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЙ В ИСКРЕННЕЙ ПОМОЩИ КОЛЛЕГАМ
- ◇ ГОТОВЫЙ К КОНСТРУКТИВНОЙ КРИТИКЕ И ОБРАТНОЙ СВЯЗИ В ПРОЦЕССЕ СОВМЕСТНОГО АНАЛИЗА СИТУАЦИЙ И ПРОБЛЕМ
- ◇ ИНВЕСТИРУЮЩИЙ СВОЕ ВРЕМЯ В РАЗВИТИЕ ДРУГОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
- ◇ ИМЕЮЩИЙ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ЛОЯЛЬНОСТИ И КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Требования к ментору столичной системы образования

Кто он?

- **Успешный руководитель московской школы**
- **Готов инвестировать свое время и силы в других руководителей образовательных организаций**
- **Способен учиться и совершенствовать менторское мастерство**
- **Обладает высоким уровнем рефлексии и коммуникативной культуры**



Что делает?

- **Формирует ценностные установки**
- **Помогает в оценке идеи и выработке стратегии**
- **Сопровождает процесс разработки и реализации управленческого проекта**
- **Гарантирует эффективность управленческого проекта и страхует риски**
- **Формирует профессиональные компетенции стажера и вводит в профессиональное сообщество**

Задачи менторов

формирование ценностных установок, профессиональных и личных компетенций руководителей образовательных организаций

Функции менторов

формирование профессионально-правовой культуры, участие в обучении руководителей и кандидатов на должность руководителей образовательных организаций

консультативная, рефлексивная и экспертная помощь по вопросам осуществления управленческой деятельности

выработка стратегии, сопровождение разработки и реализации управленческого проекта, обеспечивающего достижение высоких образовательных результатов

Предмет менторинга

становление управленческой деятельности руководителей образовательных организаций

формирование профессиональных и личных компетенций руководителей школ

мотивация профессионального роста и повышение профессионального уровня всех управленческих команд, занятых в столичном образовании

консультирование и сопровождение разработки и реализации управленческих проектов

Инструменты менторинга (нормативная база и документы)

Положение о менторском сопровождении

Договор ментора со стажером (менти)

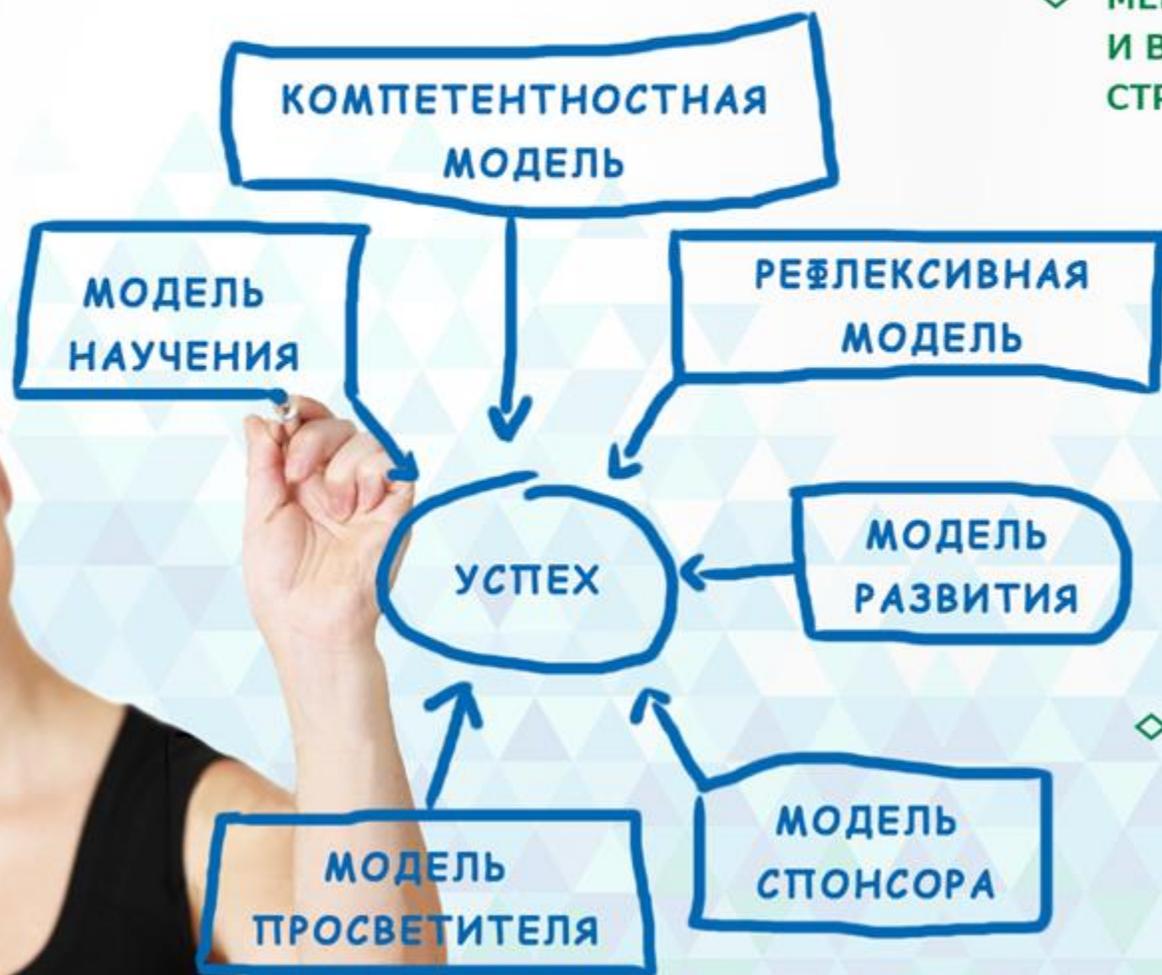
Устав Ассоциации «Менторы Столичного образования»

Положение об управленческом проекте

Положение о менторском сопровождении директоров в должности менее 3-х лет

Положение об индивидуальной стажировке «Рядом с директором»





◇ МЕНТОР ВКЛЮЧАЕТСЯ В РАБОТУ ОТ ОЦЕНКИ ИДЕИ И ВЫБОРА ТЕМЫ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ И СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

◇ МЕНТОР ПОМОГАЕТ ОРГАНИЗОВАТЬ И РЕАЛИЗОВАТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

◇ МЕНТОРЫ ПРИЗВАНЫ ОБЕСПЕЧИВАТЬ ОПРЕДЕЛЕННУЮ СТЕПЕНЬ ГАРАНТИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ

взаимодействия



Дополнительное профессиональное образование педагогических работников города Москвы

ельных профессиональных программ

[М ДПО](#) [Новости](#) [Организации](#)
ких проектов программы Эффективн

УП - Управленческие проекты по округам
М - Менторы по округам

Найти по номеру ОО:
Любое

Найти

Классификатор по направлениям

Менторы по округам

- ЦАО
- ВАО
- СВАО
- САО

- Анурова Ирина Владимировна
- Боброва Ирина Иванаовна
- Кочетков Константин Петрович
- Кравец Татьяна Викторовна
- Курчаткина Ирина Евгеньевна
- Лыков Алексей Алексеевич
- Маевская Инна Генриховна
- Мартынова Елена Васильевна
- Романова Людмила Васильевна
- Суворов Павел Андреевич

Инструменты менторинга: взаимодействие ментора и стажера



Дистанционная форма



Очная форма



Ключевые факторы успеха

успешность деятельности ментора определяется успешностью его учеников

Основные причины, обеспечивающие успешность практики:

- **высокий профессионализм и личная заинтересованность ментора в достижении высоких образовательных результатов стажеров;**
- **использование продуктивных технологий взаимодействия ментора и стажера;**
- **создание и активное использование ресурсов для поддержки и сопровождения менторского взаимодействия;**
- **владение методиками и технологиями трансляции своего профессионального опыта.**



Ключевые показатели практики



79
менторов

ЗА **3** ГОДА

сопровождение
профессиональной
деятельности
185 директоров
со стажем работы до 3 лет



ДОГОВОР

499
договоров о
менторском
сопровождении

«ХОЧУ БЫТЬ ДИРЕКТОРОМ»



«РЯДОМ С ДИРЕКТОРОМ»



«МАСТЕР-КЛАСС ОТ МЕНТОРА»



«СТАЖИРОВОЧНЫЕ ПЛОЩАДКИ МЕНТОРОВ»



«ШКОЛА БЕЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТУПИКОВ»



«ЧАС С МЕНТОРОМ»



«МЕНТОРЫ – ГОРОДАМ РОССИИ»



Ассоциация



НАЧНИ СВОЙ ПУТЬ С МЕНТОРОМ



Обучение менторов

Клуб менторов

Лектории

КЛУБ МЕНТОРОВ
«Лидеры банковской сферы – лидерам столичного образования»
5 апреля 10.00

КЛУБ МЕНТОРОВ
«Лидерство и менторство в проектировании»
22 июня 15.00

КЛУБ МЕНТОРОВ
Встреча с руководителем Ассоциации менторов СКОЛКОВО Михаилом Хомичем
12 декабря 14.30

ЛЕКТОРИЙ
Спикер: Парубчев Алексей Игоревич
22 сентября 15.30

ЛЕКТОРИЙ
02 декабря 12.00
для директоров образовательных организаций города Москвы

ЛЕКТОРИЙ
Спикер: Федосеев Алексей Игоревич
16 августа 13.00

МАСТЕР-КЛАСС ОТ МЕНТОРА
Исследовательская и проектная деятельность учащихся как основа организации образовательного процесса в современной школе
17 октября 15.00
Директор Школы №1553 Калачикова Ольга Даниловна

МАСТЕР-КЛАСС ОТ МЕНТОРА
Коррекционное образование
20 октября 10.00
Директор Школы №1529 Соловьева Марина Анатольевна

МАСТЕР-КЛАСС ОТ МЕНТОРА
Инновационные педагогические технологии в условиях реализации ФГОС в начальной школе
18 октября 15.00
Директор Школы №1259 Крутица Ольга Семеновна



Мастер-классы от менторов

Сессия менторов

Менторы столичного образования – городам России

Выездные сессии «Техники и технологии менторского сопровождения» (Сочи, Казань)

Сопровождение московскими менторами управленческих проектов директоров школ других городов

Обучение руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций из разных городов

Совместные конференции



Ассоциация «Менторы Столичного образования»

Трансляция опыта



МЕНТОРЫ
Столичного образования

**Конференция
19-20 апреля 2017 года
«Московская модель
управления
образовательными
системами»**

**Конференция
29-30 ноября 2017 года
«Менторы для образования
будущего»**

**300
участников**

**Конференция
апрель 2018 года
«От эффективного
управления к
эффективным
результатам»**



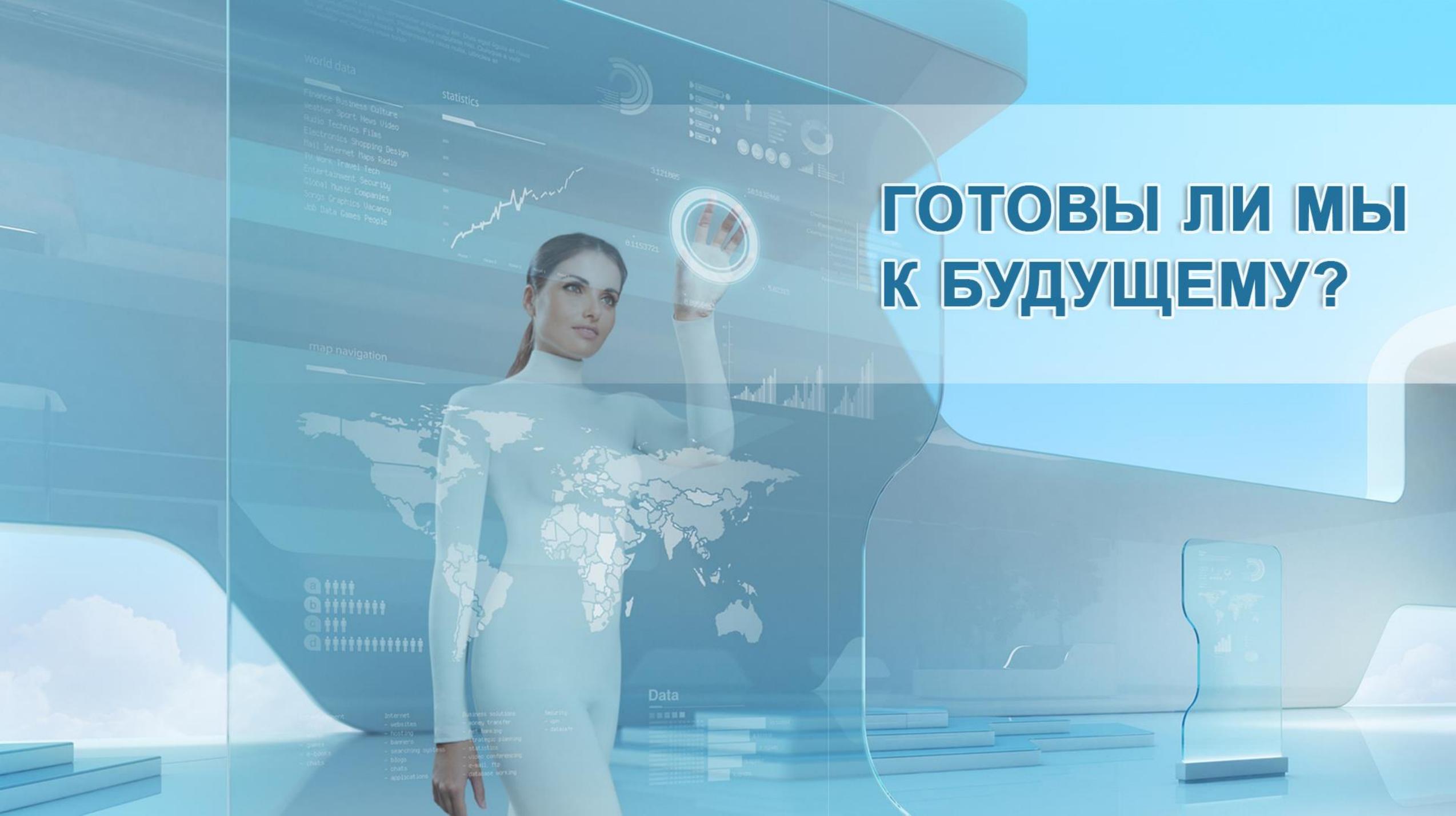
РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА



ДИАЛОГ С ОБЩЕСТВОМ



ГОТОВЫ ЛИ МЫ К БУДУЩЕМУ?



world data

- Finance Business Culture
- Weather Sport News Video
- Radio Technical Files
- Electronics Shopping Design
- Mail Internet Maps Radio
- TV Games Travel Tech
- Entertainment Security
- Global Music Companies
- Songs Graphics Vacancy
- Job Data Games People

statistics



map navigation



Data

- Internet
 - websites
 - hosting
 - banner
 - searching systems
 - blogs
 - chats
 - applications
- Business solutions
 - money transfer
 - art banking
 - strategic planning
 - statistics
 - video conferencing
 - blogs
 - e-mail, ftp
 - database working
- Security
 - vpn
 - database

ДИАЛОГ С ОБЩЕСТВОМ



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЕТЕЙ:
ШКОЛА СОЗДАЁТ ИЛИ СИНТЕЗИРУЕТ
ВОЗМОЖНОСТИ ГОРОДА?



СОВРЕМЕННЫЙ УРОК: УЧЕНИК ВЕДОМЫЙ
ИЛИ ТВОРЕЦ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?



СКОЛЬКО ЛЕТ МОЖНО БЫТЬ ДИРЕКТОРОМ
ОДНОЙ ШКОЛЫ?



КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ: ФУНКЦИЯ
ИЛИ ПРИЗВАНИЕ?



МОЖЕТ ЛИ ДИРЕКТОР ШКОЛЫ
ОШИБАТЬСЯ?



ЕЛЕНА
ШКУРЕНКО

ИРИНА
ПАТРИКЕЕВА



ВЫБОР ПРОФИЛЯ ОБУЧЕНИЯ: СЛОВО ЗА
РОДИТЕЛЕМ ИЛИ ЗА РЕБЁНКОМ?

МЕНТОРСТВО – РЕСУРС РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СТОЛИЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

- ◇ ФОРМИРОВАНИЕ СООБЩЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ КАК КОМАНДЫ МЕНТОРОВ ДЛЯ ОБРАБОТКИ ТЕХНОЛОГИЙ МЕНТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ, СОЗДАНИЕ БАЗЫ ТЕХНИК, РАЗРАБОТКИ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ) ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕНТОРА И РАЗРАБОТЧИКА
- ◇ РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ МЕНТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
- ◇ МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
- ◇ ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ВСЕХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД, ЗАНЯТЫХ В СТОЛИЧНОМ ОБРАЗОВАНИИ
- ◇ НОВОЕ ПОНИМАНИЕ РОЛИ МЕНТОРА И ХАРАКТЕРА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ «МЕНТОР-РАЗРАБОТЧИК» (ОТНОШЕНИЯ ПАРТНЕРСТВА)



Ограничение реальных возможностей управления

Непригодность в новой ситуации прежних привычных образцов деятельности при недостаточной сформированности новых

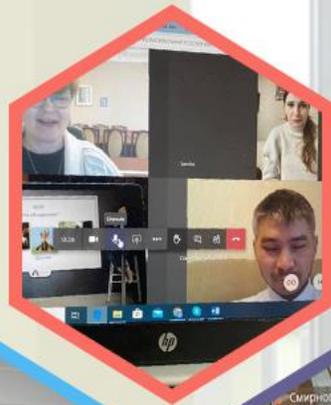
Вынужденная концентрация больших усилий на обеспечение текущего функционирования образовательной системой, затрудняющей и замедляющей переориентацию управления на приоритеты развития

Несформированность маркетинговой политики

Стремление по традиции контролировать всё и вся, не делегируя полномочий, приводящее к неэффективности самого управления, порождающее ненужную отчетность



УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ
ОПЫТ
ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ



ВОСПИТАТЬ
СПОСОБНОСТЬ
К ПЕРЕМЕНАМ

ПЕРСПЕКТИВЫ РАБОТЫ АССОЦИАЦИИ



РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА С ДРУГИМИ АССОЦИАЦИЯМИ

ПРОДОЛЖЕНИЕ РАБОТЫ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В АСПЕКТЕ: МЕНТОР – НАСТАВНИК, МЕНТОР – КОНСУЛЬТАНТ, МЕНТОР – НАВИГАТОР НА ОСНОВЕ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ ГРУППОВОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СО ШКОЛЬНЫМИ КОМАНДАМИ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЦЕНТРОМ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА МОСКОВСКОГО ДОМА УЧИТЕЛЯ

МЕНТОРЫ ГОТОВЫ К ПРОДУКТИВНОМУ ОБЩЕНИЮ, ПОЗИТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ, АДАПТАЦИИ К ПЕРЕМЕНАМ