

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 17 «РОДНИК»
г. ДАЛЬНЕГОРСКА

П Р И К А З

12 января 2022 г.

г. Дальнегорск

№ 07-а

О целевой модели наставничества МОБУ «СОШ № 17 «Родник»

На основании Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; Стратегии развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.); Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р; Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями); методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в МОБУ «СОШ № 17 «Родник».
2. Утвердить Дорожную карту внедрения целевой модели наставничества в МОБУ «СОШ № 17 «Родник» г. Дальнегорска (приложение № 1).
3. Назначить куратора внедрения целевой модели наставничества в МОБУ «СОШ № 17 «Родник» г. Дальнегорска – Владимирову О.В., заместителя директора по учебной работе.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МОБУ «СОШ №17 «Родник»

 Е.К.Борзенкова
 12.01.2022 г.

**Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
 В МОБУ «СОШ № 17 «Родник» г. Дальнегорска**

Содержание/сроки этапов реализации модели	Работа внутри учреждения	Работа с внешней средой	Ресурсы для реализации этапа (внутренние/внешние)
<p style="text-align: center;">1 этап «Подготовка условий для запуска программы наставничества» январь - февраль 2022 года</p>	<p>1.Разработать и утвердить положение о наставничестве в МОБУ «СОШ № 17 «Родник» 2.Подготовить кейсы документов по всем формам наставничества (фиксация пар, групп наставников и наставляемых) 3.Рассмотреть вопрос о целевой модели наставничества на педагогическом, попечительском совете, Координационном совете ДОО «Спартанцы», в профсоюзной организации. 4.Сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов. 5.Назначение куратора программы.</p>	<p>1.Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества. 2.Информировать аудитории о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.</p>	<p>Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - органы самоуправления ОУ Внешние: - социальное партнерство</p>
<p style="text-align: center;">2 этап «Формирование</p>	<p>1.Информирование родителей, педагогов,</p>		<p>Внутренние ресурсы:</p>

<p>базы наставляемых» март 2022 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества</p>	<p>обучающихся о возможностях и целях программы. 2.Сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги -психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов, наставляемых к программе. 3.Создание Базы наставников. 4.Разработка раздела школьного мониторинга по наставничеству.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - органы самоуправления ОУ - школьный сайт <p>Внешние:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальное партнерство
<p>Блок 3 «Формирование базы наставников» апрель - май 2022 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества</p>	<p>1.Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске программы. 2.Банк данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.</p>	<p>1. Контент анализ информации, содержащей сведения о потенциальных наставниках.</p>	<p>Внутренние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - АИС «Сетевой город» - школьный сайт <p>Внешние:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальное партнерство
<p>Блок 4 «Отбор и обучение наставников» апрель - июнь 2022 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества</p>	<p>Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы. - организовать отбор и обучение наставников</p>	<p>1.Организации обучения наставников (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы, образовательные организации).</p>	<p>Внутренние ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - АИС «Сетевой город» - бюджетное и внебюджетное финансирование <p>Внешние:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО

<p>Блок 5 «Формирование наставнических пар или групп» август - сентябрь 2022 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества</p>	<p>1.Разработка графиков и организация встреч наставников и наставляемых. 2.Обеспечить сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника.</p>	<p>1.Привлечь сообщество наставников к формированию пар или групп (консультации).</p>	<p>Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - АИС «Сетевой город» Внешние: - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО</p>
<p>Блок 6 «Организация работы наставнических пар или групп» октябрь 2022 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества</p>	<p>1. Отбор форматов взаимодействия для каждой пары или группы. 2. Анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды. 3.Методическое сопровождение и/или информирование наставников по взаимодействию с наставляемым(и). 4. Обратная связь от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы. 5.Сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели. 6. Разработка системы поощрений наставников.</p>	<p>1. Фиксация промежуточных результатов программы. 2. Представление промежуточных результатов общественности.</p>	<p>Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент Внешние: - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО</p>
<p>Блок 7 «Завершение наставничества»</p>	<p>1.Обратная связь от наставляемых в форме рефлексии. 2.Подведение итогов</p>	<p>1.Вовлечение местного сообщества к оценке эффективности</p>	<p>Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ</p>

<p>ноябрь - декабрь 2022 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества</p>	<p>мониторинга влияния программы на наставляемых. 3. Обратная связь от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга. 4. Реализация системы поощрений наставников. 5. Организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов. 6. Создание долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</p>	<p>реализации программы. 2. Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участие в конкурсах, др.</p>	<p>- школьный менеджмент Внешние: - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО</p>
--	---	---	--