



Приложение № 1

Директор МОБУ «СОШ № 17 «Родник»
О.В. Владимирова

01.09.2023 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)
1 этап «Подготовка условий для запуска программы наставничества» сентябрь - октябрь 2023 года	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 «Спартак», в профсоюзной организации. 4.Сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов. 5.Назначение куратора программы.	1.Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества. 2.Информировать аудиторию о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.	Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - органы самоуправления ОУ Внешние: - социальное партнерство
2 этап «Формирование	1.Информирование родителей, педагогов,		Внутренние ресурсы:

базы наставляемых» октябрь 2023 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества	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.		- кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - органы самоуправления ОУ - школьный сайт Внешние: - социальное партнерство
Блок 3 «Формирование базы наставников» октябрь-ноябрь 2023 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества	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.	1. Контент анализ информации, содержащей сведения о потенциальных наставниках.	Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - АИС «Сетевой город» - школьный сайт Внешние: - социальное партнерство
Блок 4 «Отбор и обучение наставников» ноябрь - июнь 2024 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества	Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы. - организовать отбор и обучение наставников	1.Организации обучения наставников (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы, образовательные организации).	Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - АИС «Сетевой город» - бюджетное и внебюджетное финансирование Внешние: - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО
Блок 5	1.Разработка	1.Привлечь	Внутренние

«Формирование наставнических пар или групп» август - сентябрь 2024 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества	графиков и организация встреч наставников и наставляемых. 2. Обеспечить сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника.	сообщество наставников к формированию пар или групп (консультации).	ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - АИС «Сетевой город» Внешние: - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО
Блок 6 «Организация работы наставнических пар или групп» октябрь 2024 года, далее постоянно в процессе реализации модели наставничества	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.	1. Фиксация промежуточных результатов программы. 2. Представление промежуточных результатов общественности.	Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент Внешние: - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО
Блок 7 «Завершение наставничества» ноябрь - декабрь 2024 года, далее	1. Обратная связь от наставляемых в форме рефлексии. 2. Подведение итогов мониторинга влияния	1. Вовлечение местного сообщества к оценке эффективности реализации	Внутренние ресурсы: - кадровый потенциал ОУ - школьный

постоянно в процессе реализации модели наставничества	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	программы. 2. Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участие в конкурсах, др.	менеджмент Внешние: - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО
--	---	---	--