



УТВЕРЖДАЮ  
 Директор МОБУ «СОШ №17 «Родник»  
 О.В. Владимирова  
 02.09.2024 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 2024 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 «Спартанцы», 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:

<p>базы наставляемых» октябрь 2024 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>		<p>- кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - органы самоуправления ОУ - школьный сайт Внешние: - социальное партнерство</p>
<p>Блок 3 «Формирование базы наставников» октябрь-ноябрь 2024 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: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - АИС «Сетевой город» - школьный сайт Внешние: - социальное партнерство</p>
<p>Блок 4 «Отбор и обучение наставников» ноябрь - июнь 2025 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: - кадровый потенциал ОУ - школьный менеджмент - АИС «Сетевой город» - бюджетное и внебюджетное финансирование Внешние: - социальное партнерство - ресурсы УО ДГО</p>

<p>Блок 5 «Формирование наставнических пар или групп» август - сентябрь 2025 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 2025 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 2025 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>
--	---	---	--