

**«Дорожная карта»
реализации Целевой модели наставничества:
этапы, технологии и формы организации
в НРМОБУ «Чеускинская СОШ»**

Этап	Цель этапа	Документы	Результат
1 этап — подготовительный	-получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; - собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и определить соответствующие этим запросам критерии для поиска наставников	1. Анкета для выявления запросов обучающихся 2. Анкета для выявления запросов педагогов 3. Анкета наставника-учителя.	- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества
2 - 3 этапы - формирование баз наставников и наставляемых	- выявить конкретные дефициты обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно устранить с помощью наставничества; - сформировать базу наставников и базу наставляемых, необходимых для формирования наставнических пар; - организовать мониторинг влияния программы на наставляемых, измерение динамики изменений	1.База наставников (учителя) 2. База наставляемых (учителя) 3.Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»	- согласия на обработку персональных данных наставляемого; - справка об отсутствии судимости, медицинские справки для партнеров, наставников
4 этап- отбор/ выдвижение и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ▪ выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих программы, и их подготовку к работе с наставляемыми; ▪ собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психической готовности 	1.Приказ об утверждении реестра наставников 2.Анкеты для анализа потребности в развитии наставников 3.Отчет по итогам АПО наставников 4.Программа обучения наставников 5.Памятки для наставников	-база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации
5 этап-	-сформировать пары «наставник -	1.Приказ об	-планы

<p>формирование наставнических пар/групп</p>	<p>наставляемый» либо группы из наставника и наставляемых, подходящих друг другу по критериям. <i>Основные критерии:</i> профессиональный профиль или (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; - у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.</p>	<p>утверждении наставнических пар/групп в ОО 2.Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения);</p>	<p>развития; -памятки для наставляемых</p>
<p>6 этап - организация и осуществление работы наставнических пар / групп</p>	<p>-провести обучающие, экспертно-консультационные и иные мероприятия наставников; - организовать комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых; - организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками</p>	<p>1.Анкеты обратной связи для промежуточной оценки 2.Дневник наставника 3.Дневник наставляемого</p>	<p>-стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>
<p>7 этап- завершение наставничества</p>	<p>-подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии; -сформировать базу успешных практик (кейсов); -сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе - из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</p>	<p>1.Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества 2.Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора) 3.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p>	<p>-открытое публичное мероприятие для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>