Приложение к приказу по школе

от 01.09.2022 №262-0

**«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 концепциинаставничества внутри и внеорганизации;- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и определить соответствующие этим запросам критерии для поиска наставников | 1. Анкета для выявлениязапросов обучающихся2. Анкета для выявлениязапросов педагогов3. Анкета наставника-учителя. | - дорожная карта внедрения целевой модели наставничества |
| 2 - 3 этапы -формирование баз наставников и наставляемых | - выявить конкретные дефициты обучающихся и педагоговобразовательной органи-зации, 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 | * выявление наставников, входящих

в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретнойпрограммы, и их подготовку к работе с наставляемыми;* собеседование с отобранными

наставниками, чтобы выяснить их уровень психологическойготовности | 1.Приказ об утверждении реестра наставников2.Анкеты для анализа потребности в развитии наставников3.Отчет по итогам АПО наставников4.Программа обучения наставников5.Памятки для наставников | **-**база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации |
| 5 этап-формирование наставнических пар/групп | -сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и несколькихнаставляемых, подходящих друг другу по критериям. *Основные критерии:* профессиональныйпрофиль или личный(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. | 1.Приказ об утверждении наставнических пар/групп в ОО2.Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе - индивидуальные траектории обучения); | -планы развития;-памятки для наставляемых |
| 6 этап -организация и осуществление работынаставнических пар / групп | -провести обучающие, экспертно-консультационные и иные мероприятия наставников; -организовать комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых; -организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками | 1.Анкеты обратной связи дляпромежуточной оценки2.Дневник наставника3.Дневник наставляемого | -стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы |
| 7 этап- завершение наставничества | -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 | 1.Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества2.Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)3.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. | -открытое публичное мероприятие для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников |