

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ СОШ с.Хохотуй



ПЛАН (этапы) внедрения проекта «Целевая модель наставничества в образовательной организации» в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе с.Хохотуй

№ п/п	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none">• обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;• информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов;• сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;• определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;• создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.
2.	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none">• информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;• организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагогпсихологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;• включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none">• информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;• собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся;• мотивировать наставников.
4.	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none">• разработать критерии отбора наставников под эти запросы;

№ п/п	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; • информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; • сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; • определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; • создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.
2.	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> • информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; • организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; • включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> • информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; • собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся; • мотивировать наставников.
4.	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> • разработать критерии отбора наставников под эти запросы; • организовать отбор и обучение наставников на курсах повышения квалификации .
5.	Формирование наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; • обеспечить психологическое

		сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника.
6.	Организация работы наставнических пар / групп	<p>выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; • проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; • при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; • собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; • разработать систему поощрений наставников.</p>
7.	Завершение наставничества	<p>• организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; • организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для эффективности программы; • систему поощрений • организовать событие для результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; • сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</p>