



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГИМНАЗИЯ № 73»

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ «Гимназия № 73»
города Новокузнецка
Одинец Т. Б.
Приказ № 207, «06 » сентября 2021г.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(дорожная карта)
ВНЕДРЕНИЯ МЕТОДОЛОГИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА

Новокузнецк, 2022

**«ДОРОЖНАЯ КАРТА»
внедрения системы наставничества в МБОУ «Гимназия №73»**

№ этапа	Наименование этапа	Длительность этапа	На этом этапе важно:	Рекомендуемые документы для этапа
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	В течение первого месяца	<ul style="list-style-type: none"> – информировать педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; – определить заинтересованные в наставничестве внутри и вне МБОУ «Гимназия №73» – выпускники, работодатели и др.; – определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; – обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; – создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду; привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки); – создать страницу на сайте МБОУ «Гимназия №73» ; – определить сроки, показатели, способы анализа потребности в обучении (<i>далее - АПО</i>) (самостоятельно или с привлечением экспертов; очно, с использованием интернет-технологий и пр.) и организации «обратной связи», формы отчетности наставника и куратора программы наставничества, формы и условия поощрения наставников и куратора; – разработать модель сетевого или иного взаимодействия партнеров в осуществлении наставнической деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> – Приказ о внедрении целевой модели наставничества в (утверждение Положения о наставничестве, дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ «Гимназия №73» (наименование этапа, сроки, мероприятия этапа) и ответственных); – Положение о наставничестве в гимназии (<i>срок действия - до 2025 г.</i>): общие положения; цель и задачи наставничества, формы наставничества, критерии, методы и процедуры отбора/выдвижения наставников; права и обязанности наставников, наставляемых и куратора; мотивация наставников и куратора; организация «Школы наставника», общие критерии эффективности работы наставников; формы отчетности и др.; – Программа наставничества МБОУ «Гимназия №73» в (<i>длительность наставнической программы – от месяца до 1 год</i>): ролевые модели выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей, календарный план мероприятий; – Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы;
2	Формирование базы наставляемых	В течение первого месяца	<ul style="list-style-type: none"> – информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых по доступным 	<ul style="list-style-type: none"> – Перечень лиц, желающих иметь наставников; – Анкеты для анализа потребности в

№ этапа	Наименование этапа	Длительность этапа	На этом этапе важно:	Рекомендуемые документы для этапа
			<p>каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе - сбор запросов наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> – провести уточняющий АПО наставляемых (например, анкетный опрос, интервью, наблюдения и др. для анализа потребностей в развитии наставляемых); – использовать различные форматы для популяризации программы наставничества (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, сторителлинг, квесты и пр.); 	<p>развитии у наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Если наставляемые несовершеннолетние, то согласие родителей (законных представителей) на АПО и иные процедуры (при необходимости); – Отчет по результатам АПО наставляемых.
3	Формирование базы наставников	В течение первого месяца	<ul style="list-style-type: none"> – провести мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соцпартнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.); – желающих/готовых быть наставниками объединить в базу по #тегам (признакам классификации); 	<ul style="list-style-type: none"> – Формат портфолио наставника; – Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; – Письма-обращения к работодателям; – справки об отсутствии судимости, медицинские справки для партнеров;
4	Отбор/выдвижение и обучение наставников	В течение первого-второго месяца	<ul style="list-style-type: none"> – провести отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников; – подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.); – провести АПО наставников и разработать программы обучения наставников; – найти ресурсы для организации обучения (через соцпартнеров, гранты, конкурсы, учредителей и др.); – организовать «Школу наставников» и провести обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> – Приказ об утверждении реестра наставников и направление его в Управление образования МО; – Анкеты для анализа потребности в развитии наставников; – Отчет по итогам АПО наставников; – Приказ об организации «Школы наставников», утверждение программ и графиков обучения наставников; – Памятки для наставников.
5	Формирование наставнических пар / групп	В течение месяца после издания приказа о внедрении целевой модели наставничес-	<ul style="list-style-type: none"> – организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование и пр.) – <i>при необходимости</i>; – организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых, выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; – обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), 	<ul style="list-style-type: none"> – Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в ОО, в организации-работодателе); – Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения); – Памятки для наставляемых.

№ этапа	Наименование этапа	Длительность этапа	На этом этапе важно:	Рекомендуемые документы для этапа
		тва в ОО	продолжить поиск наставника	
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	В течение года после этапа 5 (до завершения отчетного периода)	<ul style="list-style-type: none"> – провести обучающие, экспертно-консультационные и иные мероприятия наставников; – организовать комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых; – организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками. 	– Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.
7	Завершение наставничества	В конце отчетного периода	<ul style="list-style-type: none"> – организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (например, провести итоговое анкетирование, рефлексии); – подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы; – организовать итоговую встречу наставников и наставляемых (например, проектное интервью) для обсуждения результатов мониторинга эффективности; – организовать и провести итоговое мероприятие («Mentory fest») для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов (с приглашением представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций - партнеров, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников и др.); – сформировать базу успешных практик (кейсов); – сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе - из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; – популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров. 	<ul style="list-style-type: none"> – Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества; – Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора); – Приказ о поощрении участников наставнической деятельности;

СОГЛАСОВАНО
 Протокол № 1
 заседания Педагогического
 совета школы
 от «30» 08. 2022 г.

План мероприятий (дорожная карта)
 внедрения методологии (целевой модели) наставничества МБОУ «Гимназия №73»,
 на 2022 – 2023 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1	2	3	4	5
1.	Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества МБОУ «Гимназия №73»			
1.2.	Подготовка условий для запуска программы наставничества Утверждение состава рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества в 2022 – 2023 уч. г.	В течение первого месяца	Андропова Л. А.	Приказ ОО Программа наставничества
1.3.	Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в гимназии (далее - куратор внедрения ЦМН)	до 30.08.2022	Андропова Л. А.	Приказ ОО
1.7.	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества гимназии	до 30.08. 2022	Андропова Л. А.	Дорожная карта
1.8.	Разработка положения о наставничестве в гимназии	до 30.08. 2022	Андропова Л. А.	Положение о наставничестве
1.9.	Согласование дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества гимназии на текущий год	до 15.09.2022г.	Андропова Л. А.	Согласование (в рамках компетенции)
1.10.	Утверждение дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества	до 15.09.2022	Андропова Л. А.	Приказ
1.11	Разработка и утверждение	до 15.09.2022	Андропова Л. А.	Приказы ОО

	<p>распорядительных актов о внедрении ЦМН на уровне школы, включающие:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сроки внедрения ЦМН в образовательной организации; • назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН в образовательной организации с описанием их обязанностей; • назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программ наставничества в образовательных организациях; • сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; • планируемые результаты внедрения ЦМН в образовательной организации; • утверждение положения о наставничестве и дорожной карты внедрения ЦМН в образовательной организации. 			
1.12.	<p>Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества</p>	до 30.08.2022	Андропова Л. А.	<p>Методические рекомендации, Распорядительные акты</p>
1.15.	<p>Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для молодых специалистов</p>	до 30.08.2022	Андропова Л.А.	<p>Распорядительные акты</p>

2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества			
2.1	Информирование участников образовательных отношений о внедрении целевой модели наставничества	до 15.10. ежегодно (в период с 2022 по 2024 г.г.)	Андропова Л. А.	Информация на сайте школы
2.3	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества в рамках действующего законодательства	до 30.08. ежегодно (в период с 2022 по 2024 г.г.)	Андропова Л. А.	Перечень партнерских организаций
2.4	Формирование баз наставников на уровне гимназии	в течение всего периода реализации ЦМН	Андропова Л. А.	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества, включая:
2.5	Формирование баз программ наставничества на уровне гимназии	в течение всего периода реализации ЦМН	Андропова Л. А.	Базы эффективных программ наставничества, которые могут реализовываться как в данной, так и в иных образовательных организациях
2.6	Разработка программно-методических материалов на уровне гимназии, необходимых для реализации целевой модели наставничества	до 30.08. ежегодно (в период с 2022 по 2025 г.г.)	Андропова Л. А.	Программно-методическое обеспечение реализации ЦМН
2.8	Информирование педагогов, родителей, обучающихся образовательных организаций, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	Андропова Л. А.	Информационная кампания
	Популяризация ЦМН через муниципальные СМИ, информационные	в течение всего периода реализации	Андропова Л. А.	Наполнение информационных ресурсов

	ресурсов сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников ЦМН	ЦМН		актуальной информацией с применением единого брендинга
	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь-октябрь	Андропова Л. А.	
3	Внедрение целевой модели наставничества в гимназии			
3.1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Сентябрь 2022 г	Андропова Л. А.	Нормативное обеспечение Распорядительная документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение Организации - партнеры
3.2	Формирование базы наставляемых в 2022 – 2023 учебном году	с 1 по 15 сентября ежегодно (в период с 2020 по 2024 г.г.)	Андропова Л. А. Руководители МО	База наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
3.3	Формирование базы наставников для реализации ЦМН в 2022 - 2023 учебном году (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год перечнем запросов)	с 16 по 30 сентября ежегодно (в период с 2022 по 2024 г.г.)	Андропова Л. А. Руководители МО	Сформирована база наставников для участия в программах наставничества в 2022 - 2023 учебном году, подходящая для конкретных программ и запросов наставляемых
3.4	Обучение наставников	по отдельному графику	Андропова Л. А.	
3.5	Формирование наставнических пар или групп	до 30 октября ежегодно (в период с 2022 по 2024 г.г.)	Андропова Л. А.	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ
3.6	Организация работы наставнических пар или групп:	в соответствии со сроками реализации программ	Андропова Л. А.	Реализация программ наставничества

	<ul style="list-style-type: none"> встреча-знакомство; пробная встреча; встреча-планирование; совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи); итоговая встреча. 	наставничества		
3.7	<p>Завершение наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; проведение открытого публичного мероприятия. 	в соответствии со сроками реализации программ наставничества или май 2021 г.	Андропова Л. А.	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой продолжения цикла
4	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов			
4.1	Участие в тематических мероприятиях (фестивалях, форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника с 2022 г.	в течение всего периода внедрения ЦМН	Руководители МО	Утвержден комплекс тематических мероприятий
4.2	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальном сайте школы	в течение всего периода внедрения ЦМН	Андропова Л. А.	Сформирована система поддержки наставничества через сеть Интернет
4.3	Формирование профессиональных сообществ наставников	в течение всего периода внедрения ЦМН	Андропова Л. А.	Сформирована система поддержки наставничества через профессиональные сообщества
5	Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества			
5.1	Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	в течение всего периода внедрения ЦМН	Андропова Л. А.	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности наставляемых в различные формы наставничества
	. Оценка участников – наставников по	в течение всего периода внедрения		

	заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	ЦМН		
	Оценка участников – наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	в течение всего периода внедрения ЦМН		
5.2	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее - формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	Андропова Л. А.	Внесены данные в формы ФСН
5.3	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	Декабрь, июнь в период с 2022 по 2024 г.г.	Андропова Л. А.	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
5.4	Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в школе	Декабрь, июнь в период с 2022 по 2024 г.г.	Андропова Л. А.	Получены и обобщены на школьном уровне данные о внедрении ЦМН
5.5	Мониторинг процесса реализации программ наставничества			
5.6	Оценка качества реализации программ наставничества	Декабрь, июнь в период с 2022 по 2024 г.г.	Андропова Л. А.	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
5.7	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	Декабрь, июнь в период с 2022 по 2024 г.г.	Андропова Л. А.	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
6	Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества			
6.1	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества:			
6.1.1	на уровне гимназии <ul style="list-style-type: none"> • контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; 	В течение всего периода внедрения ЦМН	Андропова Л. А.	

	• контроль проведения программ наставничества.			
6.2	Координирование внедрения целевой модели наставничества			
6.2.1	На уровне школы	В течение всего периода внедрения ЦМН	Андропова Л. А.	Обеспечение условий реализации ЦМН

**Планируемые результаты (показатели эффективности)
внедрения целевой модели наставничества
С 2022 г. по 2024 г.**

№ п/п	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	2	5	6	7
1	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, работающих в гимназии)</i>	100	100	100
2	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в гимназии)</i>	60	70	85
3	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) <i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему</i>	60	70	85

	<i>количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в гимназии</i>			
--	--	--	--	--