# Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ этапа** | **Наименова- ние этапа** | **Длительность этапа** | **На этом этапе важно:** | **Рекомендуемые**  **документы для этапа** |
|  | Подготовка условий для запуска ЦМН | В  течение первого месяца | * информировать педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы, собрать   предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;   * определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне ОО – 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 в ОО проектный офис для координации работ концентрации ресурсов: кабинет, человек, бюджет; * создать страницу проектного офиса на сайте ОО; * разработать модель сетевого или иного взаимодействия партнеров в   осуществлении наставнической деятельности. | * Приказ о внедрении целевой модели наставничества в лицее; * Положение о наставничестве 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; * оценка качества и эффективности Программ наставничества и др.; * Партнерские соглашения. |
| 2 | Формирова-  ние базы настав- ляемых | В  течение первого месяца | * информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; * организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.), в том числе - сбор запросов наставляемых; * провести уточняющий анализ потребностей в развитии наставляемых (например, анкетный опрос, интервью, наблюдения и др.); * использовать различные форматы для популяризации программы наставничества (хакатоны, форумы, конкурсы, бизнес-игры, сторителлинг, квесты и пр.); | * Перечень лиц, желающих иметь наставников; * Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы; * Если наставляемые несовершеннолетние, то   согласие родителей  (законных представителей);   * Памятки для наставляемых. |
| 3 | Формирова- ние базы наставников | В  течение первого месяца | * 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 данных. | * База данных потенциальных наставников * Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; * Письма-обращения к работодателям; * Справки об отсутствии судимости, медицинские справки для наставников от работодателей. |
| 4 | Отбор/ выдвижение наставников | В  течение первого- второго месяца | * 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.); * разработать портфолио наставников. | * Приказ об   отборе/ выдвижении наставников, об  утверждении реестра наставников;   * Формат портфолио наставника; * Памятки для наставников. |
| 5 | Формирова- ние наставничес  -ких пар / групп | В  течение месяца после издания приказа о внедрен ии целевой модели наставничес-тва | * организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование и пр.)   – *при необходимости*;   * 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), продолжить поиск наставника * провести анализ потребностей в развитии куратора и наставников и разработать программы обучения наставников; * найти ресурсы для организации обучения (через соцпартнеров,   гранты, конкурсы, учредителей и др.);  организовать «Школу наставников» и провести обучение | * Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в лицее, в организации- работодателе); * Программа наставничества в (*составляется ежегодно*): ролевые   модели в рамках  выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей, типовые индивидуальные планы развития наставляемых, работа Школы наставника;   * Планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения); * Приказ об организации   «Школы наставников», утверждение программ и  графиков обучения куратора и наставников. |