

Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества в муниципальном общеобразовательном учреждении «Гимназия №2 г. Владивостока» на 2025 - 2026 учебный год

Цель дорожной карты:

Создание эффективной системы наставничества в Гимназии №2, направленной на повышение качества образования, поддержку профессионального роста педагогов и укрепление позитивной атмосферы внутри Гимназии №2.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Организационно-методическое сопровождение деятельности	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	сентябрь - октябрь, 2025	Чернявская О.А., Балаева Н.М., кураторы Целевой модели наставничества
			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	сентябрь, 2025	И.А. Шендрик, директор Гимназии №2
			3. Формирование банка программ по форме наставничества «Учитель – учитель».	октябрь, 2025	Чернявская О.А., куратор Целевой модели наставничества
		Информирование педагогов о возможностях и целях Целевой модели наставничества	1. Проведение установочного семинара. 2. Информирование через страницу наставничества на сайте Гимназии №2.	сентябрь - октябрь, 2025	Т.В. Лимберг, ответственная за внедрение целевой модели наставничества
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	сентябрь 2025	Чернявская О.А., куратор Целевой модели наставничества
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	сентябрь - октябрь 2025	Балаева Н.М., куратор Целевой модели наставничества
3.	Формирование базы	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять	сентябрь - октябрь	Балаева Н.М., куратор Целевой

	наставнико в		участие в программе наставничества.	2025	модели наставничества
			2. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	сентябрь 2025	Балаева Н.М., куратор Целевой модели наставничества
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	сентябрь -октябрь 2025	Чернявская О.А., куратор Целевой модели наставничества
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	сентябрь 2025	Балаева Н.М., куратор Целевой модели наставничества
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	сентябрь 2025	Балаева Н.М., куратор Целевой модели наставничества
			2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.	Сентябрь 2025	Т.В. Лимберг, ответственная за внедрение целевой модели наставничества
			3. Издать приказ об организации «Школы Молодого специалиста» с утверждением программ и графиков обучения молодых специалистов.		
			4. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	сентябрь -октябрь 2025	Т.В. Лимберг, ответственная за внедрение целевой модели наставничества
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	октябрь 2025	Чернявская О.А., куратор Целевой модели наставничества
		Закрепление наставнических	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь 2025	И.А. Шендрик, директор Гимназии

		пар /групп			№2
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	октябрь 2025	наставники
			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	2025-2026 учебный год	Т.В. Лимберг, ответственная за внедрение целевой модели наставничества
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	2025-2026 учебный год	Т.В. Лимберг, ответственная за внедрение целевой модели наставничества; наставники
		Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Индивидуальные встречи 2. Семинаров для наставников и наставляемых 3. Совместное участие в ключевых событиях	2025-2026 учебный год	Балаева Н.М., куратор Целевой модели наставничества
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	2025-2026 учебный год	Чернявская О.А., куратор Целевой модели наставничества
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Май 2026	Т.В. Лимберг, ответственная за внедрение целевой модели наставничества; наставники

		Мотивация и поощрения наставников.	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Май 2026	И.А. Шендрик, директор Гимназии №2
			3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы. 4. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".	Май 2026	Т.В. Лимберг, ответственная за внедрение целевой модели наставничества

Ключевые показатели успешности программы:

- Количество вовлечённых педагогических работников и обучающихся.
- Положительные изменения в уровне успеваемости и социальной адаптации воспитанников.
- Рост профессиональной компетентности педагогов-наставников.
- Улучшение микроклимата и снижение конфликтности в образовательном учреждении.
- Позитивные отзывы родителей и общественности.

Риски и меры противодействия:

- Недостаточная подготовленность кадров → создание центров поддержки наставников, регулярное обучение.
- Отсутствие заинтересованности у части сотрудников → внедрение стимулирующих механизмов, разъяснительная работа.
- Несоответствие ожиданий реальности → тщательное планирование и информирование участников.
- Ограниченность финансовых ресурсов → привлечение спонсоров, грантов, партнёрских организаций.

Планируемые результаты внедрения программы наставничества включают следующие ключевые аспекты:

Для молодых специалистов (наставляемых):

1. Быстрая адаптация — ускоренное освоение корпоративной культуры компании, стандартов работы и профессиональных компетенций.
2. Повышение мотивации — поддержка и развитие интереса к работе благодаря индивидуальному подходу и поддержке опытного наставника.
3. Снижение текучести кадров — уменьшение числа увольнений среди новичков вследствие недостаточной адаптации или отсутствия поддержки.
4. Рост эффективности педагогического труда — повышение эффективности выполнения рабочих обязанностей благодаря своевременному получению знаний и опыта от наставников.
5. Формирование лояльности — укрепление чувства принадлежности к организации через позитивный опыт взаимодействия с коллегами и руководством.
6. Развитие профессиональной компетентности — приобретение новых навыков и знаний, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей.
7. Улучшение психологического климата — снижение уровня стресса и тревожности, связанных с началом трудовой деятельности в новой среде.
8. Положительное влияние на карьерное развитие — получение рекомендаций и советов относительно профессионального роста и развития карьеры внутри компании.

Для опытных сотрудников-наставников:

1. Укрепление лидерских качеств — возможность развивать управленческие компетенции путем передачи своего опыта другим сотрудникам.
2. Личное удовлетворение — чувство значимости и востребованности, осознание своей роли в развитии коллег.

3. Расширение зоны ответственности — участие в процессе формирования кадрового резерва компании.
4. Получение обратной связи — улучшение собственных навыков коммуникации и управления людьми.
5. Возможность повышения квалификации — совершенствование профессиональных навыков посредством анализа собственной практики и поиска лучших решений.
6. Для организации в целом:
7. Оптимизация процессов подбора персонала — сокращение сроков введения новых работников в должность и минимизация рисков ошибок при подборе кандидатов.
8. Экономия ресурсов — снижение затрат на обучение и адаптацию сотрудников благодаря эффективной передаче знаний и опыта.
9. Создание благоприятного имиджа работодателя — формирование репутации компании как привлекательного места работы, способствующего профессиональному росту и развитию сотрудников.
10. Обеспечение преемственности знаний и опыта — сохранение ключевых корпоративных практик и традиций, передача накопленного опыта новым поколениям сотрудников.
11. Поддержка инновационного потенциала — создание условий для обмена идеями между сотрудниками разных поколений и уровней подготовки.

Итоговый результат:

Сформированная эффективная система наставничества, способствующая повышению качества образовательного процесса, укреплению межличностных связей в школьном сообществе и формированию конкурентоспособных специалистов будущего поколения.

Заместитель директора по УВР

Т.В. Лимберг