

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
ГБОУ НАО «СШ№2»
Протокол № 1
от 30.08.2023 г.

«Утверждаю»
Директор ГБОУ НАО «СШ№2»
И.Н.Шадрин
Приказ № 443
от 30.08.2023г.

План мероприятий (дорожной карты)

по развитию наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в ГБОУ НАО «СШ№2» на 2023-2025 годы

Раздел 1. Основные положения

Дорожная карта разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральных государственных образовательных стандартов, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Правительством РФ от 29 мая 2015 года № 996-р, Федеральных проектов «Социальная активность», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая школа», распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Актуальность развития наставничества в образовательных организациях продиктована тем, что в настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой приоритетов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать пять: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент». Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения / профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона действия.

Разные формы наставничества, которые использует образовательная организация, предполагают решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения и первоначальных ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и региона действия.

С помощью наставничества образовательная организация может помочь решить следующие проблемы обучающимся: низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции; высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников; падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки; проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных учреждениях с привлечением обычных учеников. Среди основных проблем: невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация; коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

Как можно заметить, в обоих случаях, равно как и в варианте «учитель – учитель», которая в силу своей ролевой особенности может быть рассмотрена отдельно, ключевая проблема заключается в неразвитости у обучающихся метакомпетенций. В данный момент в федеральных образовательных стандартах в полном объеме закреплена лишь необходимость формирования ключевых и профессиональных компетенций, что не отвечает вызовам времени и требует привлечения «внешних» систем (например, представителей производства или бизнеса) и изменения моделей ролевого взаимодействия (например, «студент – ученик», а не только «учитель – ученик»). В связи с этим в рамках компетентного подхода должна быть выделена новая задача – формирование метакомпетенций.

Метакомпетенция – это способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Таким образом, метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно. Метакомпетенции – надсистемный элемент, и что важно для образовательного процесса, надпредметный элемент, они могут быть рассмотрены как компетенции творческого или высшего уровня. Учитывая цели и задачи, поставленные перед нами национальным проектом «Образование», видится полноценно обоснованной необходимость развития метакомпетенций, а значит, и системы наставничества, которая является максимально эффективным способом их развития без отрыва от образовательного процесса.

С помощью внедрения наставнических программ в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию региона и страны.

Целью осуществления плана (дорожной карты) по развитию наставничества в ГБОУ НАО «СШ№2» на 2023-2025 годы является повышение эффективности и качества образовательной, воспитательной и организационной деятельности.

Для осуществления цели необходимо решить следующие задачи;

- определить общие подходы развития наставничества в образовательной организации;
- совершенствовать формирование метакомпетенций для комплексного улучшения образовательных результатов;
- внедрять формы развития наставничества в образовательную, воспитательную и организационную деятельность;
- активизировать работу по применению методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся

разных ступеней и форм обучения.

- повышать уровень развития системы наставничества в образовательной организации;
- осуществлять мониторинг и анализ развития наставничества в образовательной организации;
- выстраивать систему поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции обучающихся образовательной организации, способствующей решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Раздел 2. Формы наставничества и ожидаемые результаты

Все пять форм наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл. Формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых

Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

Форма наставничества «ученик-ученик» предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В нашем случае школьное сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также

администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих. Школьное сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в школе. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, нужно психологическое изменение позиций учителей и учеников. В сообщество благодарных выпускников входят выпускники разных лет, испытывающие потребность оказать разностороннюю поддержку своей школе, ее учителям и обучающимся.

Ожидаемым результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемым результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Среди оцениваемых результатов: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого

специалиста. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Успешные студенты следующей ступени образования смогут стать проводниками для подобной коммуникации, а качественный отбор, осуществляемый внутри программы, уже становится необходимым смысловым и поведенческим барьером. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Ожидаемым результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно-дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества. Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов учащихся; снижение числа социально и профессионально дезориентированных подростков, подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления.

Форма наставничества «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации (по возможности – участника сообщества благодарных выпускников), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Встречи со специалистами позволяют школьникам в процессе конкретной деятельности и/или встречи с устойчивыми в плане ценностей и карьеры людьми определить реальную степень интереса к определенному направлению будущей карьеры и деятельности, исследовать свой потенциал, разработать навыки коммуникации, планирования, субординации, после чего более осознанно приступить к выбору собственного образовательного профессионального маршрутов.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Ожидаемым результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона. Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе; численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия); увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Раздел 3. Мероприятия плана «дорожной карты» по развитию наставничества в ГБОУ НАО «СШ№2» на 2023 -2025 годы.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные исполнители	Планируемые результаты исполнения на уровне учреждения
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества			
1.1	Обеспечение нормативно-правового оформления наставнической программы.	Август 2023	Администрация ОО	Создание локальных актов наставнической программы : положение о реализации системы наставничества, документы, регламентирующие наставничество.
1.2	Определение заинтересованных в реализации программы аудиторий. Информирование этих аудиторий о возможностях наставничества и планируемых результатах.	Сентябрь 2023	Администрация ОО	Проведение совещания по информированию педагогического и ученического коллективов о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся и педагогов. Ознакомление педагогических работников с локальными нормативными актами и иными регламентирующими документам.
1.3	Формирование команды организаторов и выбор куратора, отвечающего за реализацию программы	Август 2023	Администрация ОО	Приказ об утверждении состава рабочей группы по исполнению «дорожной карты» по реализации системы наставничества в

				учреждении.
1.4	Создание «дорожной карты» определение необходимых для реализации программы ресурсов внутренних и внешних	Август 2023	Куратор, команда организаторов	Приказ по утверждению «дорожной карты» по наставничеству.
1.6	Фиксация задач, форм наставничества и ожидаемых результатов	Август 2023	Куратор, команда организаторов	Планы проведения образовательных сессий. Информирование педагогического коллектива, коллектива обучающихся и их родителей о запуске программы развития наставничества.
2.	Формирование базы наставляемых			
2.1	Формирование базы по материалам личных дел обучающихся.	Сентябрь 2023	Команда организаторов, классные руководители	Сбор информации по наставляемым через личные дела обучающихся, информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы.
2.2	Формирование базы по материалам, предоставленным классными руководителями.	Сентябрь 2023	Команда организаторов, классные руководители	Сбор информации по наставляемым и их запросам классными руководителями
2.3	Формирование базы по материалам, предоставленным школьным психологом, социальным педагогом.	Сентябрь 2023	Команда организаторов, психолог, социальный педагог	Сбор информации по наставляемым и их запросам социально-психологической службой образовательной организации.
2.4	Формирование базы по материалам, предоставленным по результатам опроса родителей.	Сентябрь 2023	Команда организаторов, классные	Сбор информации по наставляемым и их запросам путем проведения встреч с родителями, законными представителями,

			руководители, психолог	путем анкетирования родителей.
2.5	Формирование базы по материалам, предоставленным по результатам проофориентационных тестов.	Сентябрь 2023	Команда организаторов, психолог	Сбор информации по результатам проофориентационных тестов
2.6	Результаты опросов и анкетирования наставляемых.	Сентябрь 2023	Куратор. команда организаторов, психолог	Оформление результатов опросов и анкетирования, обучающихся. Включение собранных данных в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.
3	Формирование базы наставников.			
3.1	Создание базы наставников-выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы, имеющих опыт взаимодействия с системой и разделяющих ее ценности,	Сентябрь - октябрь 2023 года	Куратор. команда организаторов.	Сбор данных о потенциальных наставниках из числа выпускников образовательной организации, мотивация наставников.
3.2	Создание базы наставников-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников).	Сентябрь - октябрь 2023 года	Куратор. команда организаторов.	Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью нахождения потенциальных наставников. Сбор данных о потенциальных наставниках из числа наставников-сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (может пересекаться с базой выпускников), мотивация наставников.
3.3	Создание базы наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Сентябрь - октябрь 2023 года	Куратор, команда организаторов.	Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников, мотивация наставников.
4	Отбор и обучение наставников.			

4.1	Подготовка анкет и тестов для определения уровня готовности, компетенций и личной мотивации наставляемых.	Сентябрь - октябрь 2023 года	Куратор, команда организаторов.	Разработка критериев отбора наставников
4.2	Привлечение внешних и внутренних ресурсов для организации обучения наставников.	Сентябрь - октябрь 2023 года	Куратор, команда организаторов.	Нахождение ресурсов для организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы)
4.3	Проведение обучения наставников.	Сентябрь - октябрь 2023 года	Администрация ОО, куратор, команда организаторов, психолог, волонтеры, сотрудники НКО.	Обучение наставников с привлечением психологов, волонтеров, сотрудников НКО и педагогических вузов, план- график образовательных сессий для наставников, ознакомление с правами и обязанностями наставников
5	Формирование наставнических пар/групп			
5.1	Подготовку инструментов для формирования пар / групп.	Сентябрь - октябрь 2023 года	Куратор, команда организаторов, психолог.	Разработка инструментов для формирования пар / групп,
5.2	Проведение мероприятия / тестирования / встреч для формирования пар / групп.	Сентябрь - октябрь 2023 года	Куратор, команда организаторов, психолог.	Организация встречи для формирования пар / групп
5.3	Закрепление итогов мероприятия и пар / групп.	Сентябрь - октябрь 2023 года	Куратор, команда организаторов, психолог.	Подведение итогов формирования и встреч пар/групп
5.4	Психологическое сопровождение наставляемых , не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставника.	В течение всего срока	Куратор, команда организаторов, психолог.	Обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару / группу, продолжение поиска наставников, либо назначение их директивно.

6	Организация работы наставнических пар / групп			
6.1	Анализ компетенций и сильных сторон наставника и наставляемого.	В течение всего срока	Куратор, команда организаторов, психолог	Анализ сильных стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени;
6.2	Определение приоритетных целей развития наставляемого и общих задач пары / группы,	В течение всего срока	Куратор, команда организаторов, психолог	Выбор формата взаимодействия для каждой пары / группы. План-график посещения мероприятий, проводимых наставниками по направлениям деятельности учреждения
6.3	Предоставление наставникам методических рекомендаций, дополнительных материалов по работе с наставляемыми.	В течение всего срока	Куратор, команда организаторов, психолог	При необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций/ материалов по взаимодействию с наставляемыми. Образовательные сессии с наставниками по оказанию организационно-методической и информационной поддержки.
6.4	Организация контроля за работой групп со стороны куратора	В течение всего срока	Куратор	Организация контроля работы групп со стороны куратора
6.5	Организация регулярного сбора обратной связи	В течение всего срока	Куратор, команда организаторов	Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы. Сбор информационно-аналитических материалов по итогам проведенных мероприятий.
6.6	Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия	В течение всего срока	Куратор, команда организаторов	Промежуточный контроль исполнения планов работы наставнических пар/групп. Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы. Мониторинг повышения уровня

				компетенции молодых специалистов, достижение положительных результатов в профессиональной деятельности. Трансляция приобретенного опыта. Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах.
7.	Завершение наставничества			
7.1	Определение форм представления результатов работы конкретной пары / группы,	Май 2024, 2025	Куратор, команда организаторов	Информационно-аналитические материалы по итогам работы наставников и наставляемых. Анализ реализации индивидуальных планов профессионального становления
7.2	Сбор обратной связи от участников программы	Май 2024, 2025	Куратор, команда организаторов	Сбор обратной связи от участников программы, рефлексия для мониторинга эффективности реализации программы. Анализ соответствия поставленных задач и полученных результатов.
7.3	Представление результатов программы всей организации	Май 2024, 2025	Администрация ОО	Мониторинг эффективности реализации системы наставничества. Корректировка планов развития наставничества. Формирование кадрового резерва наставников. Определение перспектив развития системы наставничества.
7.4	Организацию и проведение финального мероприятия, на котором будут представлены результаты и награждены наставники	Май 2024, 2025	Администрация ОО	Разработка системы поощрений наставников. Привлечение экспертов для оценки результатов. Привлечение ресурсов для финального мероприятия. Приглашение представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций,

				<p>НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие.</p> <p>Чествование лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <p>Подведение итогов реализации системы наставничества.</p>
7.5	<p>Предоставление информации в региональные и всероссийские медиа для тиражирования результатов и привлечения новых участников, партнеров и спонсоров в следующий цикл наставнической программы.</p>	Май 2024, 2025	Администрация ОО	<p>Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. Привлечение сотрудников педагогических институтов, психологов, сотрудников НКО к оценке результатов наставничества.</p> <p>Тиражирование результатов программы по наставничеству. Публикации с трансляцией опыта деятельности наставников на сайте образовательной организации и в группах в сети интернет.</p>

