

Согласовано:  
Педагогическим Советом  
Протокол от 09.01.2023г. №4



**Программа целевой модели наставничества  
Пояснительная записка.**

Настоящая программа целевой модели наставничества МКОУ «СОШ №30» г.о. Нальчик Кабардино-Балкарской Республики (далее – программа наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы

(Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МКОУ «СОШ №30» г.о. Нальчик

**Задачи программы наставничества.**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация Положения о программе наставничества и программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов, педагогов, других участников программы наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Осуществление мониторинга реализации программы наставничества.
8. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
9. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
10. Разработка критериев эффективности работы наставников и оценка результативности деятельности наставников.

**Нормативные основы программы наставничества.**

Программа наставничества осуществляется на основании Положения о программе наставничества в МКОУ «СОШ №30» г.о. Нальчик, «дорожной карты» внедрения Целевой модели наставничества. Также при реализации программы наставничества рабочая группа руководствуется следующими нормативными документами:

- Федеральным Законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 года № Р-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 обучающимися»;
- письмом Минпросвещения РФ от 23.10.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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 обучающимися»;

- Уставом МКОУ «СОШ №30» г.о. Нальчик и другими локальными актами.

#### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
  - Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
  - Рост мотивации к учебе обучающихся.
  - Снижение показателей правонарушений среди несовершеннолетних.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
  - Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия
  - Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального профессионального сообщества.
  - Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах.
- Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

#### **Структура управления программой наставничества в «СОШ №30» г.о.Нальчик**

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности</b>
Министерство просвещения, науки и делам молодежи молодежной политики КБР	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.
Департамент образования Местной администрации г.о.Нальчик	1. Разработка и утверждение комплекта муниципальных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. 2. Методическое сопровождение реализации программ наставничества и «дорожных карт» по внедрению целевой модели наставничества. 3. Мониторинг реализации мероприятий «дорожных карт» внедрения целевой модели в ОУ г.о.Нальчик

МКОУ «СОШ №30» г.о.Нальчик	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение локальных актов по внедрению целевой модели наставничества в учреждении.</li> <li>2. Разработка и реализация программы целевой модели наставничества.</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.</li> <li>4. Подбор и расстановка кадров в реализации Программы наставничества.</li> <li>5. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в учреждении.</li> <li>6. Мониторинг реализации Программы наставничества.</li> </ol>
Куратор программы целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Контроль за реализацией программы наставничества.</li> <li>2. Организация обучения наставников</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> </ol> <p>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации программы целевой модели наставничества</p>
Рабочая группа (ответственные лица) за направления форм наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка программ моделей форм наставничества.</li> <li>2. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>3. Ведение персонифицированного учета участников программы наставничества.</li> <li>4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li> </ol> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации программы целевой модели наставничества.</p>
Наставники и наставляемые	Реализация форм наставничества: «ученик – ученик», учитель-ученик, наставник - молодой специалист, классный руководитель – ученик, работодатель - студент

### **Кадровая система реализации программы наставничества**

В программе наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставниками при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор и рабочая группа – сотрудники учреждения, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу ответственных лиц и куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором,

педагогами, классными руководителями и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

#### **Формирование базы наставляемых:**

##### **Из числа обучающихся:**

- состоящие на внутришкольном учете или в ПДН;
- имеющие низкий уровень учебной мотивации;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива;
- имеющие трудности в адаптации и др.

##### **Из числа педагогов:**

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТкомпетенциями и т.д.

#### **Формирование базы наставников:**

##### **Из числа обучающихся:**

- мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- проявившие выдающиеся способности;
- проявляющие лидерские качества;
- имеющие примерное поведение и др.

##### **Из числа педагогов:**

- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- успешные педагоги, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- педагоги-новаторы;
- лидеры педагогического сообщества и др.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

#### **Этапы реализации программы наставничества**

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества.	Дорожная карта. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.

Формирование базы наставников	Действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, педагогов.	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	3. Проведение встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 4. Фиксация данных сложившихся пар/групп в специальной базе куратора. 5. Издание приказов о работе наставнических пар/групп закреплении ответственного лица за работу пары, при реализации формы б. наставничества «ученик-ученик».	4. Сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы.	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/ группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: · пробную рабочую встречу, · встречу-планирование, · комплекс последовательных встреч, · итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы наставничества школы школы. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

### Формы наставничества

Для реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «СОШ №30» в данной программе наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «классный руководитель – ученик».

#### Форма наставничества «ученик – ученик»

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

#### Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Наставник	Наставляемый	
	Кто может быть.	Пассивный
1. Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами. 2. Ученик, демонстрирующий высокие результаты в различных видах деятельности. 4. Лидер класса или школы, принимающий активное участие в жизни школы. 5. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику социальной ступени, имеющий слабую социализацию или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся, нуждающийся в поддержке и/или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**Результат:**

- 1) Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- 2) Повышение мотивации к обучению.
- 3) Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
- 4) Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
- 5) Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- 6) Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
- 7) Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик»**

Примерные варианты реализации формы наставничества: «ученик – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

**Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Ученик – ученик»	Классные часы, индивидуальные беседы и др
Отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества.	Анкетирование, собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором, ответственными лицами.

Проводится отбор обучающихся, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование, беседы. Согласие родителей. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором. Составление плана работы наставнической пары/группы, издание приказа
Организация и реализация работы в наставнической паре/группе.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей) и др.
Рефлексия реализации плана работы наставнической пары/группы.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

#### **Форма наставничества «учитель – учитель»**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшении психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским

сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

### Характеристика участников формы наставничества «учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>2. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.</p> <p>3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах школы</p>	<p>1. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>2. Консервативный педагог.</p> <p>3. Педагог, желающий профессионально расти.</p>

#### Типы наставников

Наставник - консультант	Наставник-учитель-предметник
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>

#### Примерные варианты программы наставничества «учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

#### Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»



Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных Педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Встречи, обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сфере.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента

повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, кличности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализа проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

#### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

#### **Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.**

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар

"наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном, региональном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года";

«Лучшая пара», «Наставник+»;

- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";

благодарственные письма родителям наставников из числа обучаю