

Муниципальное общеобразовательное учреждение Иркутского районного муниципального образования «Лыловская начальная школа-детский сад»

ПРИНЯТО:

На педагогическом совете

Протокол № \_\_\_\_\_

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ ИРМО

«Лыловская НШДС»

\_\_\_\_\_ Ю.Н. Колосовская

Приказ №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
на 2022-2025 годы

### **Пояснительная записка.**

Настоящая программа наставничества МОУ ИРМО «Лыловская НШДС» разработана в целях достижения результатов национального проекта "Образование".

**Целью внедрения** программы 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 МОУ ИРМО «Лыловская НШДС»

#### **Задачи программы наставничества.**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения программы.
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 **МОУ ИРМО «Лыловская НШДС»**. Также при реализации программы наставничества рабочая группа руководствуется следующими нормативными документами:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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 между обучающимися»;
- письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 № 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 между обучающимися»).

#### **Ожидаемые результаты внедрения программы 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

v Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

v Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального профессионального сообщества.

v Увеличение доли обучающихся, участвующих в конкурсах.

v Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

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

В программе наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и 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 образовательной организации, 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 школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

### **Формирование базы наставляемых:**

#### Из числа обучающихся:

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

Из числа педагогов:

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

**Формирование базы наставников:**

Из числа обучающихся:

- омотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- опроявившие выдающиеся способности;
- опроявляющие лидерские качества;
- оимеющие примерное поведение и др.

Из числа педагогов:

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

Из числа родителей:

- ородители обучающихся – активные участники родительских или управляющих советов.

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

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	Дорожная карта. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	1. Действия по формированию базы наставников из числа: обучающихся, педагогов, родителей.	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1.1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.2. Собеседование с наставниками. 3.3. Программа обучения.</p>
<p>Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>1.1. Проведение встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация данных сложившихся пар/групп в специальной базе куратора. 3. Издание приказов о работе наставнических пар/групп закреплении ответственного лица за работу пары, при реализации формы наставничества «ученик-ученик».</p>	<p>Сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>
<p>Организация хода наставнической программы.</p>	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, что бы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· пробную рабочую встречу,</li> <li>· встречу-планирование,</li> <li>· комплекс последовательных встреч,</li> <li>· итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>

Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы наставничества школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
-------------------------------------	--	--

### **Формы наставничества в МОУ ИРМО «Лыловская НШДС»**

Для реализации программы наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества

Исходя из образовательных потребностей МОУ ИРМО «Лыловская НШДС», в данной программе наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «родитель – 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 образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>	<b>Пассивный</b>	<b>Активный</b>
1. Активный ученик, обладающий лидерскими	Социально или ценностно-дезориентированный	Обучающийся, нуждающийся в поддержке и/или ресурсах



<p>и организаторскими качествами.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2. Ученик, демонстрирующий высокие результаты в различных видах деятельности.</li> <li>· 4. Лидер класса или школы, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>· 5. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul>	<p>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.</p>	<p>для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

**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 улучшение психологического 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 1. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных Профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>· 2. Педагог, склонный к активной Общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.</li> <li>· 3. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием обучающимися, другими педагогами, родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>	<p>1. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.  2. Консервативный педагог.  3. Педагог, желающий профессионально расти.</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных	Опытный педагог одного и того же предметного направления,		

<p>х качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>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	Поддержка для приобретения необходимых

специалист»	профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной 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 и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### Форма наставничества «родитель – ученик»

**Цель** - успешное формирование у учеников младшей, средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

#### Задачи:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

#### Результат:



- 1.Повышение учебной мотивации и улучшение психоэмоционального фона обучающихся.
- 2.Численный рост семейного благополучия.

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
1. Родитель, имеющий опыт взаимодействия с детьми: многодетные, приемные, члены родительского комитета. 2. Родитель, склонный к активной общественной работе. 3. Родитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	1.Обучающийся, воспитывающийся в детском доме. 2. Обучающийся из неблагополучной семьи, находящийся в социально-опасном положении.

Примерные варианты программы наставничества «родитель – ученик»

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Родитель -обучающийся» «Родитель-класс»	Оказание помощи ребенку и семье при участии в мероприятиях, участие в классных делах.

**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 сферах.

#### 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, к личности 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-анализ 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 к 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 обучающихся.

