

Индивидуальная программа прохождения наставничества

Ф. И. О., должность наставляемого:

Костригина Наталия Константиновна,
педагог-психолог, классный руководитель 8А класса, молодой педагог (30 лет 8 месяцев), начинающий педагогический работник, имеющий высшее педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями, у которого отсутствует опыта работы педагогом-психологом

Основания для наставничества: ускорение процесса становления педагога-психолога, плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающего и опытного специалиста; адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

Ф. И. О. наставника:

Деянова Галина Геннадьевна,
учитель начальных классов, классный руководитель 3А класса, секретарь Психолого-педагогического консилиума школы, опытный педагог-психолог, принимающий результативное участие в конкурсах профессионального мастерства: в 2021 году - победитель областного конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, в 2023 году лауреат VIII Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Образование XXI века» в номинации «Методические разработки». В портфолио учителя благодарственное письмо руководителя образовательной платформы Учи.ру за активное участие в развитии онлайн-образования, почётная грамота «Активный участник региона». За многолетний плодотворный труд в системе образования награждена:

- Благодарственным письмом Главы городского округа Новокуйбышевск (2015 г.),
- Почётной грамотой Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области (2016 г.),
- Благодарностью министерства образования и науки Самарской области (2016 г.).
- Памятным знаком Губернатора Самарской области "За служение людям", 2021;
- Почётной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации, 2021.

Деянова Г.Г.- опытный педагог-психолог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

Период наставничества: 01.09.2023–31.05.2024.

Форма наставничества: «Педагог - молодой педагог (до 35 лет)»

Форма взаимодействия: «Опытный педагог – молодой специалист»

Цель наставничества:

Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.
Создание условий для самореализации молодого специалиста, для приобретения им практических навыков, необходимых для психологопедагогической деятельности.

№ п/п	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Ответственный
1. Мероприятия для ускорения процесса становления педагога-психолога			

1.1	Беседа: планы педагога-психолога по реализации мероприятий программы воспитания, профилактических планов	Сентябрь 2023	Заместитель директора по УВР, руководитель ШМО, наставник
1.2	Инструктаж педагога-психолога	Октябрь 2023	Заместитель директора по УВР, руководитель ШМО, наставник
1.3	Составление циклограммы воспитательных мероприятий для педагога-психолога и для классных руководителей	Ноябрь 2023	Руководитель ШМО, наставник
2. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
2.1	Посещение часов общения в рамках внеурочной деятельности наставляемого. Самоанализ мероприятий наставником	Декабрь 2023	Наставник
2.2	Посещение мероприятий других классных руководителей с целью знакомства с работой, выявления затруднений	Январь-февраль 2024	Наставляемый, руководитель ШМО
3. Участие в мероприятиях, организованных ШМО			
3.1	Мастер-класс «Анализ педагогических ситуаций»	Апрель 2024	Руководитель ШМО, наставник
3.2	Семинар-практикум «Организация работы педагога по обновлению внеурочной деятельности с учетом современных требований»	Май 2024	Руководитель ШМО, наставник
3.3	Отчет по теме самообразования	Май 2024	Наставляемый, руководитель ШМО
4. Участие в мероприятиях, организованных образовательной организацией			
4.1	Мастер-класс «Учение с увлечением»	Октябрь 2023	Заместитель директора по УВР, руководитель ШМО, наставник

Этапы реализации	Мероприятия	Срок выполнения	Ответственный
Представление программ наставничества в форме «Педагог - молодой педагог (до 35 лет)».	Методический совет.	Сентябрь 2023	Заместитель директора по УВР
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.	Сентябрь 2023	Заместитель директора по УВР
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.	Сентябрь-октябрь 2023	Куратор
Отбор педагогов, испытывающих	Анкетирование. Листы	Сентябрь-	Заместитель

профессиональные проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	опроса. Использование базы наставляемых.	октябрь 2023	директора по УВР
Формирование пар.	После встреч, обсуждение вопросов.	Сентябрь-октябрь 2023	Куратор
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.	Ноябрь 2023-апрель 2024	Наставляемый, наставник, руководитель ШМО
Рефлексия реализации форм наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.	Март- апрель 2024	Наставляемый, наставник, руководитель ШМО
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете.	Май 2024	Заместитель директора по УВР

Задачи программы наставничества:

1. Ознакомление со спецификой деятельности ГБОУ ООШ№4 г.Новокуйбышевска.
2. Минимизация сроков адаптации молодого специалиста в коллективе педагогов.
3. Обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.
4. Обеспечение необходимой осведомленности педагога-психолога о предъявляемых к нему требованиях.
5. Содействие вовлечению педагога в решение задачи повышения качества образования в школе.
6. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации психологической деятельности.

Результат:

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - молодой педагог (до 35 лет)»

Наставник Деянова Галина Геннадьевна, учитель начальных классов, опытный педагог-психолог.	Наставляемый Костригина Наталия Константиновна, педагог-психолог, классный руководитель 8А класса, молодой педагог (30 лет 8 месяцев), начинающий педагогический работник,
• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи	Специалист, находящийся в

(победитель различных профессиональных конкурсов). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Тип наставника - наставник-консультант	
Создание комфортных условий 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.	

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации плана/ программы наставничества понимается как сбор, обработки, хранения и использования информации о плане/ программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

Организация систематического мониторинга план/ программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействии 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 плана/программы наставничества;
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентного, 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 планом/ программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качество 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 и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования)
- Обоснование требований к процессу реализации планов/ программ наставничества, к личности наставника;
- Контроль хода плана/программы наставничества;
- Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- Определение условий эффективной плана/программы наставничества.

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.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствий условий организации плана/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 социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными участниками программы наставничества.

Форма создания пар для наставника

Ф. И. О.:

1. Каков Ваш стаж работы в образовании?
2. Какие направления работы в образовательной организации Вы курируете?
3. Какой Вы видите Вашу роль во взаимоотношениях между наставником и подопечным?
4. Пожалуйста, отметьте, по каким навыкам, по-вашему, Вы могли бы оказать поддержку посредством наставничества:

Работа/искусство быть руководителем школы	Умение слушать
Управление ученическим коллективом	Сдержанность
Процесс принятия решения	Терпение
Написание локальных и нормативных документов	Приверженность идее личного роста
Развитие функциональной роли классного руководителя	Справедливость/беспристрастность
Критическое мышление	Смелость и т. д.
Лидерский потенциал	Эмоциональный интеллект

5. Есть ли у Вас какие-либо критерии или требования, которые необходимо принять во внимание в процессе создания пар и подбора для Вас подопечного (например, место работы, регион, пол, и т. д.)?

6. Я уже знаю, кого я хотел бы видеть в роли моего подопечного:

Анкета для наставника.

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества работников в нашей организации. К Вам прикреплен подопечный.

Ответьте, пожалуйста, как строится Ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с подопечным, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям подопечный?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, подопечный готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма подопечного?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для подопечного при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение подопечным материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение подопечным материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Тест по самооценке «Навыки наставника»

Инструкции

1. Данный тест для самооценки нацелен на то, чтобы помочь Вам определить Ваши сильные стороны и стороны, требующие доработки, со ссылкой на основные навыки, ассоциируемые с наставничеством.
2. Оцените каждое нижеприведенное утверждение, основываясь на Вашем типичном поведении. Пожалуйста, примите во внимание, что утверждение может иметь отношение к ситуации, с которой Вы в данный момент столкнулись, или ситуации, с которой Вам приходилось сталкиваться в течение личной или профессиональной деятельности.
3. Пожалуйста, ссылайтесь больше на то, что Вы делали или делаете, нежели на то, что, по-вашему, следовало сделать.
4. Время теста для самооценки займет примерно 10 минут.

Демонстрируемое поведение	Редко	Иногда	Обычно
1. Когда я консультирую, я стараюсь выяснить, что хочет узнать другой человек			
2. Я делюсь информацией как можно больше			
3. Я провожу различие между тем, кто посылает сообщение, и содержанием сообщения			
4. Я быстро отвечаю на запросы (перезваниваю или посылаю письма)			
5. Я жду, пока человек закончит говорить, даже если я уверен, что понял этот аргумент			
6. Я привожу свои доводы в ответ на утверждения говорящего			
7. Я помню о языке тела			
8. Я больше слушаю, чем говорю			
9. Я больше думаю о том, что говорит человек, нежели о том, что я скажу			
10. Я понимаю, что говорят другие, потому что я не «слышу то, что хочу слышать»			
11. Я регулярно подаю знак говорящему человеку о том, что я следую разговору			
12. Я принимаю людей такими, какие они есть, а не			

Вопросник по ожиданиям наставников для педагогов

1. Есть ли у Вас опыт работы в качестве наставника? Если да, то опишите, пожалуйста.

2. По-вашему, каковы наиболее важные навыки наставника?

3. Что Вы привнесете в процесс наставничества?

4. Каковы Ваши главные ожидания от участия в программе наставничества?

5. Есть ли у Вас другие комментарии?

Анкета для подопечного

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации уровень профессионального мастерства работников.

Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- два–три раза в месяц;
- вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником:

- 2,5–3,5 часа в неделю;
- 1,5–2 часа в неделю;
- полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы/наставник»:

- 30/70 процентов;
- 60/40 процентов;
- 70/30 процентов;
- 80/20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы:

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил ли о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить:

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю, вне зависимости от окончания задания, подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет.

Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- 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 предложение о наличии положительной динамики влияния программы 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».

Формализованный отчет наставника о результатах работы подопечного

Уважаемый наставник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке процесса наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовало Вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5	Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества?	
7.1	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
7.2	Освоение практических навыков работы	
7.3	Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?	
8.1	Самостоятельное изучение обучающимся материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
8.2	В основном самостоятельное изучение обучающимся материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
8.3	Личные консультации в заранее определенное время	
8.4	Личные консультации по мере возникновения необходимости	
8.5	Поэтапный совместный разбор практических заданий	
9	Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы?	

**Формализованный отчет подопечного
о прохождении наставничества и работе наставника**

Уважаемый сотрудник!

Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником для получения необходимых знаний и навыков?	
2	Как бы Вы оценили мастерство наставника?	
3	Насколько полезными в работе оказались полученные в процессе наставничества теоретические знания по Вашей специализации?	
4	Насколько полезными в работе оказались полученные в процессе наставничества практические навыки по Вашей должности?	
5	Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых в образовательном учреждении нормах и процедурах работы?	
6	Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью?	
7	Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени)	
7.1	В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий; ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте	
7.2	В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону	
7.3	Личные консультации в заранее определенное время	
7.4	Личные консультации по мере возникновения необходимости	
7.5	Поэтапный совместный разбор практических заданий	

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов обучения Вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря наставничеству?

10. Кто из коллег Вашего отдела, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?

Формализованный отчет руководителя методического объединения об итогах наставничества

Уважаемый руководитель методического объединения!
Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества

(Ф. И. О.)

(Ф. И. О. наставника)

(Ф. И. О. лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка),
проведите оценку по нижеследующим параметрам.

№ п/п	Вопрос	Оценка
1	Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей?	
2	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?	
3	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества?	
3.1	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения	
3.2	Освоение практических навыков работы	
3.3	Изучение теории, выявление пробелов в знаниях	
3.4	Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства (методов проведения исследований, процедур разработки заявки на грант и т. п.)	
4	Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы	
5	Оцените, насколько возрос уровень знаний лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества	
6	Оцените, насколько улучшились навыки лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, в результате прохождения наставничества	
7	Оцените, насколько точно лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, соблюдает профессиональные и административные процедуры, принятые правила делопроизводства	

8. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки приобрело лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

9. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

Самоанализ наставляемого по окончании программы наставничества

	Часто	Скорее чаще, чем реже	Редко	Никогда
1. У меня появилось желание чаще принимать участие в конкурсных мероприятиях				
2. Мне стало легче готовиться к конкурсным мероприятиям и				
3. Я хочу принять участие в конкурсах, в которых ранее не принимал участия				
4. Я понимаю, зачем мне нужно участвовать в конкурсных мероприятиях				

Протокол наставничества

Наставник	
Наставляемый	

Навыки, подлежащие развитию у наставляемого:

Согласованные задачи взаимодействия наставника и наставляемого:

Ожидания наставника:

Ожидания наставляемого:

Организационные вопросы

Частота встреч	
Предпочтительное время встреч	
Предпочтительное место встреч	
Ответственный за организацию встреч	
Контактное лицо и контактные данные	

Опросник для анализа результатов встречи наставника и подопечного

1. Каковы были основные моменты встречи?

2. Что было особенно трудно/интересно в этой встрече?

3. Что бы Вы сделали по-другому?

4. Какие навыки наставника были продемонстрированы во время этой встречи?

5. Какие навыки наставника требуют доработки? Как они могут быть улучшены? Требуется ли помощь?

Механизмы мотивации и поощрения наставника

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном и общественном 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 форума наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия выше уровня образовательной организации.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства по номинациям «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
- Награждение школьными грамотами по итогам конкурса профессионального мастерства.