

Управление образования и науки Тамбовской области
Тамбовское областное государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-
Дашкова»

РАССМОТРЕНА И СОГЛАСОВАНА
Педагогическим советом казачьей
кадетской школы
Протокол от «30» августа 2022 № 1

УТВЕРЖДЕНА
Директор казачьей кадетской
школы
_____/Е.Н. Шарова/
Приказ от «31» августа 2022 № 145

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат
имени графа И.И. Воронцова-Дашкова»
на 2022-2023 учебный год

Тамбов
2022 г.

Содержание

1.Пояснительная записка	3
2.Общие положения	4
3.Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	6
4.Организация деятельности ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» по внедрению целевой модели наставничества.	6
5.Реализация целевой модели наставничества	7
6.Формы наставничества	8
6.1.Учитель-учитель	8
6.2.Руководитель образовательной организации — учитель	10
7.Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества	10
7.1.Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	11
7.2.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	11
8.Структура управления реализацией Целевой модели наставничества	12
9. Механизмы мотивации и поощрения наставников	14

1. Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 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» (далее -- Целевая модель).

В ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» ежегодно приходят работать молодые специалисты. Многие из них в достаточной степени инициативны, активны, компетентны в решении поставленных задач. Однако не все молодые учителя в полной мере:

- применяют теоретический опыт к практике педагогической деятельности, имея шаблонное представление о своей роли в школе;
- понимают роль и место своего предмета в цепочке всех предметов класса, уровня образования, в достижении метапредметных и отчасти предметных образовательных результатов своих учеников;
- владеют методикой преподавания предметов, технологией построения урока и обучения, направленной на его результативность, деятельностный подход;
- видят и понимают связь своего предмета в системе ФГОС;
- понимают логику, особенности работы школы и как результат - некоторые молодые учителя меняют свой профессиональный маршрут, покидая школу.

В ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» ежегодно для молодых педагогов проводятся специальные обучающие занятия, для членов педагогического коллектива — интерактивные семинары, мастер — классы опытных педагогов.

В связи с переходом на ФГОС-2021 большое внимание уделяется оценке урока на соответствие требованиям ФГОС, использованию новых педагогических технологий, особенностям и разнообразию типов уроков и другим вопросам.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация учителя, имеющего проблемы, связанные с работой в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- решение проблем, связанных с пониманием учителями особенностей преподавания своего предмета, места его среди других предметов, методикой преподавания предметов в связи с особенностями ФГОС; технологией построения урока, направленной на деятельностный подход, на его результативность;
- повышение мотивации к работе учителей школы и улучшение образовательных результатов их обучающихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого, приобщение к казачьей культуре и традициям школы;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе, готовность повышать свою квалификацию, учиться в течение всей жизни);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и программах;
- создание условий для формирования потенциала для построения успешной карьеры;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2. Общие положения

Программа наставничества (далее Программа) ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, распоряжения Минпросвещения 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/О2 "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”), Уставом ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» (далее-«Казачья кадетская школа») и определяет порядок организации наставничества в «Казачьей кадетской школе».

Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой «Казачьей кадетской школы», принята на заседании педагогического совета школы, утверждена директором школы.

Разработка и реализация Программы в «Казачьей кадетской школе» основывается на следующих принципах:

- «не навреди» г предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в «Казачьей кадетской школе». научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: учитель —учитель, заместитель руководителя образовательной организации _учитель.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей «Казачьей кадетской школы» в образовательной, профессиональной воспитательной, социокультурной и других сферах;
- рост числа педагогов, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия, испытания;
- улучшение психологического климата в «Казачьей кадетской школе», внутри педагогического коллектива и коллектива обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- понимание молодыми учителями роли и места своего предмета в системе всех предметов класса, уровня образования, в достижении метапредметных и предметных образовательных результатов своих учеников; своей роли и места в школе;
- вовлеченность в самобытную казачью культуру, активное участие в развитии и сохранении традиционного культурного пространства казаков;
- рост числа молодых педагогов, представляющих свой опыт работы на «внутреннем и «внешнем контуре».

4. Организация деятельности ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» по внедрению целевой модели наставничества

Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий
--------------------	--

1.	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <p>1.Издание приказа «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение - Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение-Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации),</p> <p>2.Издание приказа о закреплении наставнических пар/групп,</p> <p>3.Подготовка шаблона персонализированной программы наставничества.</p>
2.	Формирование банка наставляемых	<p>1.Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>2.Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>
3.	Формирование банка наставников	<p>1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>2.Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>
4.	Отбор и обучение	<p>1.Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов.</p> <p>2. Организация «Школы наставников» и проведение обучения</p>
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>1.Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2.Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>3.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>4.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p> <p>6.Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.</p>
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>1.Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).</p> <p>2.Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».</p> <p>3.Приказ «О поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>4.Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p> <p>5.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.</p>
7.	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>

5. Реализация целевой модели наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. На этом этапе особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно - просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова»:

- заседание Педагогического совета ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» по внедрению целевой модели наставничества «О Целевой модели наставничества»;
- размещение информации в СМИ;
- создание информационной страницы на сайте школы;
- размещение информации в группе учителей.

На этапе завершения Программы предусмотрено проведение итогового семинара для кураторов наставничества для обмена опытом, создание методических рекомендаций по использованию педагогических технологий, наличие размещенных на сайте школы методических материалов.

6. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» в данной Целевой модели наставничества определены следующие формы, подлежащие внедрению «Учитель-учитель», «руководитель образовательной организации — учитель».

6.1. Учитель-учитель

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- способность к формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения, технологии проведения уроков и занятий по внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС и организации результативного учебного процесса с опорой на деятельностный подход;
- ориентированность начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога, понимающего и принимающего особенности работы школы, её ценности;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

К результатам можно отнести:

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 психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Возможные варианты программы наставничества «Учитель-учитель»

Форма взаимодействия	Цель
«Опытный педагог-молодой специалист»	Поддержка 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 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	Анкетирование. Создание и использование базы

педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	наставников
Обучение наставников.	Проводится по 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.	Проводится после обсуждения 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 наставничества.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

6.2. Руководитель образовательной организации — учитель

Задачи реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации - учитель»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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 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- анализ осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

7.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2

Цели мониторинга:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи мониторинга:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Оформление результатов: отчеты в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Иными словами, результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности педагогов в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

8. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества в ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова»

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программы наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова» педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ТОГБОУ «Казачья кадетская школа-интернат имени графа И.И. Воронцова-Дашкова»;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет

описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

Наставники и наставляемые:

- разрабатывают подпрограммы моделей форм наставничества;
- реализуют формы наставничества.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном 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.

- выдвижение лучших наставников и наставляемых на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте;
- создание на сайте школы методической копилки с программами наставничества;
- награждение на педагогическом совете грамотами "Лучший наставник".