**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА «ДАРЬЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА » (МБОУ «Дарьевская СОШ»)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Педагогическим советом МБОУ «Дарьевская СОШ»  протокол №2  от 24.08.2022г. |  | УТВЕРЖДЕНО  Приказ №\_76/1 о/д\_  от \_26\_ . 08.2022 г.  Директор МБОУ «Дарьевская СОШ» А.В.Руденко  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) |

**ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Наставничество. Вместе к успеху»**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Родионово-Несветайского района «Дарьевская средняя общеобразовательная школа»**

**на период 2022 -2024 гг.**

**1. Общие положения**

Целевая программа наставничества «Наставничество. Вместе к успеху» разработана в соответствии с:

* Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);
* Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
* Методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
* Методические рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;
* Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);
* Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Рг;
* Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446;
* Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 04.09.2020 № 712;
* Целевой программой наставничество в Ростовской области «Вместе к успеху», разработанной кафедрой педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО г. Ростов-на-Дону, 2022г.
* Постановлением министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»

**2. Нормативные основы целевой модели наставничества**

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

**Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

* Конституция Российской Федерации.
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
* Гражданский кодекс Российской Федерации.
* Трудовой кодекс Российской Федерации.
* Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
* Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

**Нормативные правовые акты МБОУ «Дарьевская СОШ»**

* Устав МБОУ «Дарьевская СОШ».
* Программа воспитания МБОУ «Дарьевская СОШ».
* Положение о наставничестве
* Положение о педагогическом совете
* Положение о методическом совете

**3. Актуальность внедрения целевой программы наставничества**

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения

воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждена Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения». Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена реализации национального проекта «Образование» (утвержден в 2018 году). В рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70 % обучающихся и 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций.

В качестве концептуального обоснования внедрения целевой программы наставничества в образовательной организации выдвигаются следующие положения:

* наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
* наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
* программа наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения целевой программы наставничества также объясняется возможностью и необходимостью вовлечения обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

**4. Цели и задачи внедрения целевой программы наставничества**

Целевая модель наставничества – это системный проект, позволяющий определить реальный план действий, необходимых для реализации программы наставничества в общеобразовательной организации

**Цель внедрения** целевой программы наставничества в МБОУ «Дарьевская СОШ» «Наставничество. Вместе к успеху»:

* создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

**Задачи внедрения** целевой программы наставничества:

* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность,

изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и развития индивидуальной образовательной траектории;

сопровождение психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание условия для самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся осознанному выбору будущей профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;

формирование социального лифта для каждого посредством конкурсов, дающих гражданам возможности для профессионального и карьерного роста;

увеличение числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

**5. Общие принципы внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение целевой программы наставничества в общеобразовательной организации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других, наиболее эффективных условий, с опорой на следующие принципы:

* научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
* системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
* стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
* легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
* обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
* аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);
* продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не на вреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут препятствовать интересам наставляемого);
* личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
* равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми и имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

**6. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. 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.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

**7. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МБОУ «Дарьевская СОШ»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| УО Родионово-Несветайского района | 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;  2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально -технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ «Дарьевская СОШ», осуществляющих образовательную деятельность по  общеобразовательным, дополнительным  общеобразовательным программам.  3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной,культурной и досуговой деятельностью. |
| МБОУ «Дарьевская СОШ» | 1. Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Дарьевская СОШ»  2. Разработка целевой модели наставничества МБОУ «Дарьевская СОШ».  3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ «Дарьевская СОШ».  4. Реализация программ наставничества.  5. Реализация кадровой политики в программе  наставничества.  6. Назначение куратора внедрения целевой модели  наставничества МБОУ «Дарьевская СОШ».  7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечениереализации программ наставничества. |
| Куратор целевой  модели  наставничества  МБОУ «Дарьевская СОШ» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых.  2. Организация обучения наставников (в том числе  привлечение экспертов для проведения обучения).  3. Контроль процедуры внедрения целевой модели  наставничества.  4. Контроль проведения программ наставничества.  5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в  различные формы наставничества.  6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  7. Мониторинг результатов эффективности реализациицелевой модели наставничества. |
| Ответственные лица  за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль  за реализацией. |
| Наставники и  наставляемые | Модели форм наставничества.  1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик».  2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель».  3. Реализация Форма наставничества «Учитель - ученик» |

**8. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МБОУ «Дарьевская СОШ»**

Целевой модели 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 – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу 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.

1. Формирование базы наставляемых:

* из числа обучающихся:
* проявивших выдающиеся способности;
* демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавших в трудную жизненную ситуацию;
* имеющих проблемы с поведением;
* не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
* из числа педагогов:
* молодых специалистов;
* находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
* желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

1. Формирование базы наставников из числа:

* обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
* выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
* сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
* успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* ветеранов педагогического труда.

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).

**9. Этапы реализации целевой модели наставничества МБОУ «Дарьевская СОШ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка  условий для  запуска  программы  наставничества | 1.Создание благоприятных условий для запуска программы.  2. Сбор предварительных запросов отпотенциальных наставляемых.  3. Выбор аудитории для поиска наставников.  4. Информирование и выбор форм наставничества.  5. На внешнем контуре  информационная работа  направленная на привлечение  внешних ресурсов к реализации программы | Дорожная карта  реализации  наставничества.  Пакет документов. |
| Формирование  базы  наставляемых | 1.Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.  2. Сбор и систематизация запросов отпотенциальных наставляемых. | Сформированная база  наставляемых |
| Формирование  базы наставников | 1.Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:  ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных  вопросах (например, участники кружков по интересам,  театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);  ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного  педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;  ● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества свыраженной гражданской позицией.  2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базынаставников из числа:  ● выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;  ● сотрудников региональных  предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с  выпускниками);  ● успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;  ●представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. | Формирование базы 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 снаставниками.  3.Программа обучения. |
| Формирование  наставнических  пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных  наставников и всех наставляемых в любом формате.  2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированныенаставнические пары / группы, готовые продолжить работу в  рамках программы |
| Организация  хода  наставнической  программы | 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:  ● встречу-знакомство,  ● 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 |
| Завершение  программы  наставничества | 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы.  2. Подведение итогов программы школы.  3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие  наставнические практики.  Поощрение наставников. |

**10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

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

Организация систематического мониторинга программ 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 и

сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

1.сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

3. контроль хода программы наставничества;

4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

5. определение условий эффективной программы наставничества;

6. контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Мониторинг и оценка влияния программ 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 учет 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 подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**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**:

1.научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

2. экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

3. определение условий эффективной программы наставничества;

4. анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

5. сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

6. сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

**11. 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.

* 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»;
* Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.