

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 15 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА Д.М.КАРБЫШЕВА  
ГОРОДА НОВОКУЙБЫШЕВСКА ГОРОДСКОГО ОКРУГА НОВОКУЙБЫШЕВСКОЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
(ГБОУ ООШ № 15 г. Новокуйбышевска)

446206, г. Новокуйбышевск, ул. Державинского д. 23А, тел. 8(84635)1-77-26

**ПРИНЯТО**  
на Педагогическом совете  
ГБОУ ООШ № 15 г. Новокуйбышевска  
Протокол от 30.08.2022 г. № 01

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора  
ГБОУ ООШ № 15 г. Новокуйбышевска

от 01.09.2022 № 200-09

  
А.Н. Остров

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
В СТРУКТУРНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ  
«ДЕТСКИЙ САД «ЧЕБУРАШКА»  
ГБОУ ООШ № 15 г. Новокуйбышевска**

## 1. Пояснительная записка

Настоящая многофункциональная модель наставничества в структурном подразделении «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – структурное подразделение «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 г. Новокуйбышевска), осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - многофункциональная модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Целью внедрения** многофункциональной модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в структурном подразделении «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 г. Новокуйбышевска

Создание многофункциональной модели наставничества в структурном подразделении «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 г. Новокуйбышевска позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации многофункциональной модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - работник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Многофункциональная модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ГБОУ ООШ № 15 г. Новокуйбышевска.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Коуч** - это специалист, помогающий человеку более эффективно достигать поставленных целей, за счет скрытых ресурсов самого человека.

**Ментор** - это опытный профессионал, готовый поддержать и вдохновить своего подопечного, менти, в его личной или профессиональной жизни в зависимости от запроса.

## **2. Нормативные основы многофункциональной модели наставничества**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (многофункциональной) 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».

- Письмо Минпросвещения 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 для обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным, общеобразовательных и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

- Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 №54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области»

- Устав ГБОУ ООШ № 15 г. Новокуйбышевска

## **3. Задачи многофункциональной модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения многофункциональной модели.

2. Разработка и реализация программ 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 и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в структурном подразделении «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 г. Новокуйбышевска.

7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации многофункциональной модели наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **4. Ожидаемые результаты внедрения многофункциональной модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в структурном подразделении «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 г. Новокуйбышевска как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов в структурном подразделении «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 г. Новокуйбышевска, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

8. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

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

10. Включение в систему наставнических отношений, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

#### **5. Кадровая система реализации многофункциональной модели наставничества**

В Многофункциональной модели наставничества выделяются следующие 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 – работник структурного подразделения «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 г. Новокуйбышевска, который организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором ГБОУ ООШ № 15 г. Новокуйбышевска, куратором, педагогами и иными лицами структурного

подразделения «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ№15 г. Новокуйбышевска **Формирование базы наставляемых:**

- 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.

**Формирование базы наставников из числа:**

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- 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 структурного подразделения «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ№15 г. Новокуйбышевска в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

## 6. Этапы реализации многофункциональной модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
2. Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем, обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.

<p>3. Формирование базы наставников</p>	<p><b>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> </ul> <p><b>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);</li> <li>• успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>• представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</li> </ul>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполнены анкеты 2. Программа обучения.</p>
<p>Организация хода наставнической программы</p>	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> </ul>	<p><b>Мониторинг:</b></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,</li> </ul>
	<p>□ итоговую встречу.</p>	<p>наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</p>
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы структурного подразделения «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ№15 г. Новокуйбышевска Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>- Собраны лучшие наставнические практики. - Поощрение наставников.</p>

## 7. Формы наставничества

Для успешной реализации многофункциональной модели наставничества, исходя из образовательных потребностей структурного подразделения «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ№15 г. Новокуйбышевска выбрана следующая форма наставничества: «Педагог – педагог»

### 7.1. Форма наставничества «Педагог-педагог»

**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 результативной образовательной деятельности.
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 в структурном подразделении «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ№15 г. Новокуйбышевска.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
4. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе структурного подразделения «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ№15 г. Новокуйбышевска.
5. Повышение качества образования.
6. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог

<p>- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинара и семинаров).</p> <p>- Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>- Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>- Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),</p> <p>- Испытывает трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>- Специалист имеющий большой перерыв работе.</p> <p>- Специалист, которому необходимо повысить свое мастерство по определённому направлению деятельности (конкурс профмастерства, научно-исследовательская и проектная деятельность и т.д.)</p>
---	---	---

### Возможные варианты программы наставничества «Педагог – Педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психологической поддержки сочетаемой 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 «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог»	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.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков/занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинара и семинаров).</p> <p>- Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. - Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии</p>
<b>Типы наставников</b>		
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>	

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательной деятельности и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	эмоционального выгорания, хронической усталости
--	---	---

## 8. 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.

### 8.1. 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:**

- 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 координатор 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.

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

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

- мотивационно-личностный 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 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 образовательной деятельности (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 многофункциональной 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 образовательной деятельности 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.

## **9. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне образовательной организации, 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 уровне образовательной организации;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение грамотами "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития в структурном подразделении «Детский сад «Чебурашка» ГБОУ ООШ №15 г. Новокуйбышевска.