**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**г. Мурманска «Мурманский политехнический лицей»**

ПРОГРАММА

НАСТАВНИЧЕСТВА

# Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества муниципального автономного общеобразовательного учреждения МБОУ г. Мурманска «Мурманский политехнический лицей» (далее – МПЛ) 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-145о внедрении 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).

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов.

Задачами Программы являются:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
* адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
* плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

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 целевой 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, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Лицейское сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники, МПЛ, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

#  Общие положения

* 1. Программа наставничества МПЛ разработана на основании:
		+ Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г.

№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

* + - Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;
		- Распоряжения 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»;
		- Письма 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 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 МПЛ и определяет порядок организации наставничества в лицее.
	1. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:
		+ «не навреди» 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;
		+ системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
		+ стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности;
		+ комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов МПЛ, 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.
	2. Значимой для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формой наставничества является: **«педагог-педагог**».
	3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:
		+ измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
		+ позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
		+ адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
		+ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
		+ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
		+ рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
		+ повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
		+ снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
		+ улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства.
	4. Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:
* 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;
* 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;
* куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

* формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
* формирование базы наставников.

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).

Куратор назначается решением директора МПЛ.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

#  Организация деятельности по внедрению целевой модели

* 1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).
	2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.
	3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.
	4. Этапы реализации Программы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовка условий для запускапрограммы наставничества | 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних

ресурсов.1. Выбор форм наставничества.
 | Анализ наличной ситуации Дорожная картареализации наставничества (ход работ, и необходимыересурсы: кадровые, методические, материально- техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.Пакет установочных документов.Программа наставничества. |
| Формирование базынаставляемых | 1. Выявление конкретных проблем педагогов, которые

можно решить с помощью наставничества.1. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых
 | База наставляемых, карта аналитики областейзапросов потенциальных наставляемых |
| Формированиебазы наставников | 1. Работа внутри МПЛ включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в

тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;2. Рабoта с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:* заинтересованных в поддержке лицея;

сотрудников организаций-партнеров. | База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.Она включает в себябазу наставников от предприятий/организаций, базу наставников из числа активных педагогов, |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Отбор и обучениенаставников | 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми
 |  - Запoлненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. - Собеседование. - Приказ о назначении наставников. - Обучение наставников |
| ЗапускПрограммы наставничества | Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.Работа в каждом тандеме/группе включает: --встречу-знакомство, пробную рабочую встречу,встречу-планирование,комплекс последовательных встреч, итоговую встречу; |  - мониторинг обратной связи от наставляемых (длямониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов длямониторингаэффективности реализации Программы |
| Завершение Программы | подведение итогов Программы; популяризацию эффективных практик | Приказ о проведении итогового мероприятия ПрограммыФормирование Банка методических материалов. |

# Реализация целевой модели наставничества

 На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для лицейского сообщества и ближайшего социокультурного окружения МПЛ.

# Структура управления реализацией Целевой модели наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| Директор, администрация МПЛ | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества |
| Директор лицея | 2. Разработка Целевой модели наставничества |
| Куратор внедрения моделинаставничества | 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели |
| Заместителидиректора, классные руководители,педагогические работники | 4. Реализация программ наставничества |
| Директор, администрация МПЛ | 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества |
| Директор МПЛ | 6.Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества |
| Директор МПЛ | 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор целевой моделинаставничества | 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 реализации Целевой модели наставничества.
 |
| Ответственные заНаправления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества**.**1. Реализация формы наставничества «ученик – ученик».
2. Реализация формы наставничества «учитель – учитель».
3. Апробация формы наставничества «ученик – студент».
4. Реализация формы наставничества «ученик - работодатель».
 |

**Мероприятия информационно-просветительского характера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Мероприятие** | **Срок****исполнения** | **Ответственные** |
| 1 | Информирование педагогического коллектива. Проведениепедагогического совета, Общего собрания работников | Ноябрь 2023 | Заместители директора по МР, УР |
| 2 | Информирование ученическогоколлектива. Проведение ученической конференции. | Ноябрь 2023 | Заместители директора по ВР, УР |
| 3 | Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встреч и консультаций. | Ноябрь-декабрь 2023 | Заместители директора по МР, УР |
| 4 | Размещение информации на сайте образовательного учреждения. | Декабрь 2023 | Заместитель директора по МР |
| 5 | Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросамреализации Программы наставничества с педагогами и учащимися. | Декабрь 20203 | Заместители директора по ВР, УР, МР |

 Исходя из образовательных потребностей лицея, определена формы наставничества «учитель – учитель», подлежащая внедрению.

# Форма наставничества «учитель – учитель»

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя,

воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

# Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

* способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
* ускорить процесс профессионального становления учителя;
* сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
* обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
* использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
* дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
* повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
* отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
* повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
* способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
* приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре МПЛ, способствовать объединению на основе школьных традиций.

# Ожидаемые результаты:

#  для молодого специалиста:

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у каждого молодого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

# для наставника:

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в МПЛ.

Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

# Портреты участников Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников6

* Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
* Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

# Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МПЛ.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия:

* **«опытный учитель – молодой специалист»,** классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программы наставничества«Учитель – учитель» | Педагогический совет. |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов,самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование.Использование базы наставников. |
| Обучение наставников | Проводится в течение года |
| Отбор педагогов, испытывающийпрофессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольнопринять участие в программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса.Использование базы наставляемых. |

|  |  |
| --- | --- |
| Формирование пар, групп | Встречи, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Реализация программы Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель». | Анализ эффективности реализации программы. |
| Поощрение наставников | Поощрение на педагогическом совете.  |

# IV.Мониторинг эффективности реализации Программы

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:

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

 Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели:**

оценка качества реализуемой Программы;

оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МПЛ и сотрудничающих с ней организаций.

**Задачи:**

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

обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

контроль процесса наставничества;

описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

определение условий эффективной Программы наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкетирования.

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.

 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

# V.Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на лицейском, 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 лицейском уровне;
		- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
		- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МПЛ.