

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КРЮКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

ПРИКАЗ

20 августа 2020 года

№ 56

х. Крюков

О внедрении целевой модели
наставничества в МБОУ Крюковская СОШ

В соответствии с 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", на основании приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» №8.1 «Не менее 70% обучающихся вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества» (на 31.12.2024г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в МБОУ Крюковская СОШ целевую модель наставничества.
2. Назначить ответственным лицом (куратором) за внедрения целевой модели наставничества Уласевич О.И., заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
3. Куратору Уласевич О.И. обеспечить создание условий для внедрения целевой модели наставничества в период с 2020 по 2024 годы.
4. Уласевич О.И., куратору целевой модели наставничества:
 - организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные «Дорожной картой»;
 - обеспечить достижение результатов (показателей эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ на уровне не ниже планируемых результатов, утвержденных данным приказом;
 - разместить нормативные документы по внедрению целевой модели наставничества на официальном сайте МБОУ Крюковской СОШ.
5. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению целевой модели наставничества:

- руководитель рабочей группы: Уласевич О.И., заместитель директора по УВР;
- член рабочей группы: Бычкова А.А., заместитель директора по ВР;
- член рабочей группы: Вербина Т.А., руководитель ШМО учителей начальных классов;
- член рабочей группы: Вербина С.А., руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла.

6. Рабочей группе:

- изучить цель, задачи и содержание концепции методологии (целевой модели) наставничества, определить формы наставничества и разработать Программу целевой модели наставничества (в срок до 28.08.2020 г.).

7. Утвердить:

- «Дорожную карту» внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ на 2020-2021 учебный год(приложение 1);
- планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ (далее – Планируемые результаты) на период с 2020 по 2024 годы (приложение 2);
- Положение о наставничестве в МБОУ Крюковская СОШ (приложение 3);
- сроки внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ: с 01.09.2020 по 20 декабря 2024 года;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества в МБОУ Крюковская СОШ: до 20 декабря и 20 мая ежегодно.

8. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ Крюковской СОШ



Т.Н.Вербина

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ на 2020-2021 учебный год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Распоряжения 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 обмен опытом между обучающимися».	Август 2020	Вербина Т.Н. директор школы
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ	1. Издание Приказа о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ Крюковская СОШ 3. Разработка и утверждение целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ 4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ	Август 2020	Вербина Т.Н. директор школы
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы		1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	Сентябрь 2020	Уласевич О.И. Бычкова А.А. заместители директора по УВР и ВР
			1. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	Сентябрь 2020	Вербина Т.Н. директор школы
			1. Сформировать банк программ и составить план работы по следующим формам наставничества: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель»	Сентябрь-октябрь 2020	Уласевич О.И. куратор целевой модели наставничества

	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование через раздел «Наставничество» на сайте школы. 6. Информирование внешней среды.	Август - октябрь 2020	куратор целевой модели наставничества, администрация школы, классные руководители
2	Формирование базы наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители. 1. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	Сентябрь-октябрь 2020	Уласевич О.И. Бычкова А.А. заместители директора по УВР и ВР, классные руководители
3	Формирование базы наставников	Формирование базы наставляемых. 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. Сбор данных о наставниках. 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. Формирование базы наставников 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.	Сентябрь-октябрь 2020	Уласевич О.И. Бычкова А.А. заместители директора по УВР и ВР
			Сентябрь-октябрь 2020	Уласевич О.И. куратор целевой модели наставничества
			Сентябрь-октябрь 2020	Уласевич О.И. куратор целевой модели наставничества

4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников. 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	сентябрь 2020 сентябрь 2020 сентябрь 2020 октябрь 2020	Уласевич О.И. куратор целевой модели наставничества Уласевич О.И. куратор целевой модели наставничества Вербина Т.Н. директор школы Уласевич О.И. куратор целевой модели наставничества
5	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Октябрь 2020	Уласевич О.И. Бычкова А.А. заместители директора по УВР и ВР
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Закрепление наставнических пар / групп Организация комплекса последовательных встреч наставников и	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. 1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в	Октябрь 2020 Октябрь 2020 2020-2021 учебный год 2020-2021 учебный год	Вербина Т.Н. директор школы Наставники Вербина С.А. педагог-психолог Наставники

		наставляемых	рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.			
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Январь 2021	Уласевич О.И. куратор целевой модели наставничества	
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Декабрь 2020 Май 2021	Уласевич О.И. Бычкова А.А. заместители директора по УВР и ВР	
		Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Май 2021	Вербина Т.Н. директор школы	
			1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы.	Май 2021	Уласевич О.И. куратор целевой модели наставничества	

Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения
целевой модели наставничества в МБОУ Крюковская СОШ на период с 2020 г. по 2024 г.

№ п/п	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	2	3	4	5	6	7
1	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в МБОУ Крюковская СОШ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в МБОУ Крюковская СОШ)	10%	20%	35%	50%	70%
	Всего детей в школе	139	131	120	110	105
	Наставляемых	13	26	42	55	74
2	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в МБОУ Крюковская СОШ, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в МБОУ Крюковская СОШ)	2	4	6	8	10
3	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МБОУ Крюковская СОШ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, работающих в МБОУ Крюковская СОШ)	100	100	100	100	100
4	Количество предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Таинском районе, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (количество предприятий (организаций), предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников)	0	1	2	3	4
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МБОУ Крюковская СОШ)	50	55	60	70	85
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МБОУ Крюковская СОШ)	50	55	60	70	85

Положение о наставничестве в МБОУ Крюковская СОШ

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в МБОУ Крюковская СОШ (далее – Школа) разработано во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- 1.2. Целевая 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».
- 1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

- 2.1. **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформально взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. **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.
- 2.3. **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. **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.
- 2.5. **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.

- 2.6. **Куратор** – сотрудник Школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Школе.
- 2.8. **Благодарный выпускник** – выпускник Школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

- 3.1. Целью 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования.
- 3.2. Основными задачами наставничества являются:
- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
 - разработка и реализация программ наставничества;
 - реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
 - инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
 - осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
 - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
 - формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
 - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
- 4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

- 4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором Школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами Школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.
- 4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:
- проявившие выдающиеся способности;
 - демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющие проблемы с поведением;
 - не принимающие участие в жизни Школы, отстраненных от коллектива.
- 4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:
- молодые специалисты;
 - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- 4.6. Наставниками могут быть:
- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родители обучающихся - активные участники родительских советов;
 - выпускники, заинтересованные в поддержке своей Школы;
 - сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
 - успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
 - ветераны педагогического труда.
- 4.7. 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).
- 4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.
- 4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.
- 4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.
- 4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

- 5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Школы в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик», «Работодатель - ученик». Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.
- 5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник наставляемый. Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- 5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

- 6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
 - оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника

- 7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
- 7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- 7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого

своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

8.4. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Школы, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».

11.4. Создание на школьном сайте специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества.

11.5. Награждение школьными и районными грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.6. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Школы о внедрении целевой модели наставничества;
- целевая модель наставничества в Школе;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в Школе;
- приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников;
- приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.