

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 91»
(Детский сад № 91)
623414, Свердловская область, МО Каменск-Уральский ГО, ул. Лермонтова, д. 159
E-mail: dou_91_ku@mail.ru, тел. 8(3439) 386198**

Принята
на Педагогическом совете
протокол № 1 от 30.08.2023г.

Утверждена
приказом заведующего Детского сада № 91
№ 135 от 1.09.2023 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ВМЕСТЕ»
для профессионального становления
молодых /начинающих педагогов на 2023-2024 учебный год**

Составитель: Винник С.В. – старший воспитатель

**Каменск-Уральский городской округ Свердловской области
2023г.**

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страница
I	Паспорт программы	3
II	Пояснительная записка	4
	Цель, задачи программы	5
III	Основные термины	5
IV	Содержание программы	6
V	Этапы реализации программы	7
VI	Механизм реализации программы	9
	Приложение 1 Основные направления деятельности по реализации программы	10
	Приложение 2 План мероприятий по реализации программы наставничества	11

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

I.	Наименование программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ВМЕСТЕ» для профессионального становления молодых /начинающих педагогов на 2023-2024 учебный год
II.	Основные цели, задачи программы	<p>Цель: Оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДОУ условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых педагогов/ специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы. 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и распространении собственного педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов/ специалистов.
III.	Сроки реализации программы	2023 -2024 учебный год
IV.	Структура программы	<p>Паспорт программы.</p> <p>Пояснительная записка</p> <p>Содержание программы</p> <p>Этапы реализации программы.</p> <p>Механизм реализации</p> <p>Примерное планирование</p> <p>Приложения</p>
V.	Составители программы	Старший воспитатель – Винник С.В.,
VI.	Участники программы	<p>Заведующий</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Педагоги-наставники</p> <p>Молодые (вновь принятые) педагоги.</p>
VII.	Ожидаемые результаты программы	<p>Молодые или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста.</p> <p>Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.</p> <p>Ускорится процесс профессионального становления молодых педагогов/ специалистов.</p>

II. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества Детского сада № 91 разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

В современных нестабильных условиях основной линией преобразований в ДОО стал переход на индивидуально-ориентированную модель методической работы, важным компонентом которой является сложившаяся система наставничества, позволяющая развивать творчество и инициативу педагогического коллектива путем включения каждого в активную профессиональную деятельность. Для одних педагогов (молодые специалисты, педагоги, вернувшиеся на определенном жизненном витке в профессию и вынужденные адаптироваться в новых условиях) - это возможность состояться в профессии, добиться высоких профессиональных результатов, для педагогов-наставников – это возможность обмена опытом с коллегами, предложение работать углубленно по тому или иному направлению образовательной деятельности в рамках детского сада.

Программа наставничества «Вместе» разработана на основе изучения лучших практик прошлого, т.к. на современном этапе институт наставничества в системе отечественного образования реанимируется, и обобщения собственного опыта по созданию такой системы наставничества, которая бы способствовала росту удовлетворенности педагогов собственной деятельностью, созданию положительного психолого-педагогического климата в коллективе, достижению высокого уровня профессиональной самостоятельности педагогов и их заинтересованности в творчестве и инновациях. Это с одной стороны, а с другой, появляется твердая уверенность, что слаженная, хорошо отработанная система наставничества повышает качество образовательного процесса в современной дошкольной образовательной организации, что способствует положительной динамике роста результатов воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Поэтому разработанная нами программа наставничества «Вместе»

- это *программа конкретных действий*, направленных на обеспечение психологического благополучия педагогов, начинающих или продолжающих свою педагогическую деятельность в новом коллективе, где свой жизненный уклад;
- это *практическое руководство* для педагогов по реализации своих прав на содержательное взаимодействие и общение в среде профессионалов;
- это *организация оптимального комфортного режима работы*, имеющего много вариантов, которые начинают действовать при изменении ситуации;
- это *продуманная организация партнерского общения* педагогов разного возраста;
- это *здоровая психологическая среда*, в которой каждый педагог проводит значительную часть своего жизненного времени.

Программа носит не столько стратегический, сколько тактический характер, т.е. раскрывает путь к желаемому результату. А его (результата) суть совпадает с *целью* – формирование профессиональных умений и навыков у педагогов, необходимых им для качественного осуществления педагогической деятельности по разностороннему развитию, воспитанию и обучению детей.

Основным лейтмотивом программы наставничества «Вместе» является переход от монологической педагогики к «малой» педагогике диалога: опытного педагога с неопытным (молодым); молодым, но

владеющим ИКТ-технологиями с педагогом-стажистом, который бы хотел освоить эти технологии и т.п. Только при такой организации сотрудничества можно ожидать успехов в развитии и саморазвитии педагогов.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДОО условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.

Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
 - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемый результат.

- молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.
- улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.
- ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

III. ОСНОВНЫЕ 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 программы 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, 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 профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые профессиональные навыки и компетенции.

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным и дополнительным образовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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 выраже-

ние 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.

IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 91» (далее - ДОУ) является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 5-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то и годы.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа наставничества способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность,
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	-стабильно высокие результаты образовательной деятельности -отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	-доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; -умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; -знание компьютерной программы -умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками
Профессионально важные качества личности	-умение обучать других -умение слушать -умение говорить (грамотная речь) -аккуратность, дисциплинированность -ответственность -ориентация на результат -командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	-потребность в приобретении опыта управления людьми -желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) -потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

ПРАВА НАСТАВНИКА

Включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

V. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями наставляемыми.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы ДООУ
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя). 13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

-содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

-обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

-координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

-оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

-передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

-знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

-консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

-оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

- в образовательной организации;
- на муниципальном уровне;
- анализ результатов работы на педагогическом совете;
- ежегодное подведение итогов работы;
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

VI. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества «Вместе» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заведующим дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы наставничества «Вместе» представляются на итоговом педагогическом совете.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1**Основные направления деятельности по реализации программы**

№	Функции ДОО по внедрению и реализации программы	сроки
1	Реализация программы наставничества «Вместе»	В течение учебного года
2	Реализация кадровой политики: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества	В течение учебного года
3	Назначение куратора внедрения программы наставничества в ДООУ	Сентябрь 2023
4	Материально-техническое обеспечение программы по всем направлениям наставничества	В течение учебного года
5	Осуществление персонифицированного учёта молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества	Ежегодно
6	Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогов-наставников в формате непрерывного образования.	В течение учебного года
7	Обеспечение формирования базы данных о программах наставников и их лучших практиках.	По окончании учебного года
8	Проведение внутреннего мониторинга внедрения, реализации и эффективности программы наставничества	По окончании учебного года
9	Анализ результатов по всем направлениям, внесение корректировок в программу.	По окончании учебного года

План мероприятий по реализации программы наставничества

Мероприятие	Содержание и методы работы	Форма предоставления результатов работы	Сроки реализации мероприятий	Используемые ресурсы
1. Создание приказа «Об организации наставничества в ДОО»	В данный приказ вошли основные мероприятия по организации системы наставничества.	Приказ	Август - сентябрь 2023	Административный ресурс
2. Выявление проблем и трудности у педагогов и специалистов.	Анкетирование, тестирование, опросы, индивидуальные беседы	Справка по результатам анкетирования.	Сентябрь 2023	Административный и педагогический ресурсы
3. Определение направлений наставничества	Изучение аналитического материала	Принятие решения	Сентябрь 2023	Административный и педагогический ресурсы
4. Выбор наставников в соответствии с Положением о наставничестве	Изучение педагогического потенциала	Список наставников	Сентябрь 2023	Административный и педагогический ресурсы
5. Определение направляемых	Изучение аналитического материала, индивидуальная беседа с педагогами, нуждающимися в конкретной помощи.	Список направляемых	Сентябрь 2023	Административный и педагогический ресурсы
6. Организация Совета наставников	Утверждение состава, знакомство с нормативными документами, выбор наставниками направлений и тем, составление и утверждение плана работы Совета	План работы Совета наставников	Сентябрь 2023	Административный и педагогический ресурсы
7. Организация консультативной помощи по планированию	Составление индивидуальных планов работы наставников на учебный год.	Планы работы наставников	Сентябрь 2023	Административный и педагогический ресурсы
9. Утверждение на установочном педсовете локальных документов по наставничеству.	Обсуждение с последующим утверждением педагогов, участвующих в программе наставничества, и локальных документов.	Решение установочного педсовета	Август – сентябрь 2023	Административный и педагогический ресурсы

10. Организация процесса обучения по индивидуальным планам работы наставников	Использование активных методов: - моделирование и анализ ситуаций; - просмотр видеозаписи собственных занятий; - посещение открытых мероприятий и их анализ; - беседы; дискуссии; психологические тренинги.	Индивидуальные планы работы наставников	В течение учебного года	Образовательный, педагогический и материально-технические ресурсы.
11. Проведение заседаний Совета наставников.	Корректировка планов работы наставников. Рекомендации и обсуждение проблем. Анализ реализации индивидуальных планов работы наставников.	Протоколы заседаний Совета наставников	Один раз в 3 месяца	Образовательный, педагогический и материально-технические ресурсы.
12. Транслирование опыта наставничества.	Транслирование в педагогическом колллективе опыта наставничества.	Тексты выступлений, разработки мероприятий с детьми	В течение учебного года	Педагогический и образовательный ресурсы.
13. Мониторинг реализации индивидуальных планов работы наставников	Изучение документации, анализ планов наставников, индивидуальные беседы с наставляемыми, наблюдения за их профессиональной деятельностью, оценка их портфолио.	Аналитическая справка по результатам мониторинга	В конце учебного года	Образовательные и педагогические ресурсы
14. Подготовка отчётов наставников о своей работе	Выступление наставников на итоговом педсовете	Протокол итогового педсовета	Май 2024	Образовательный, педагогический и материально-технические ресурсы
Вознаграждение наставников	Стимулирующие выплаты. Объявление благодарности и вручение грамот разного уровня.	Протокол итогового педсовета, приказы	В конце учебного года	Административный ресурс