

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 1 «Аленушка»
городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая детским садом № 1
С.С. Масленникова
Приказ от 01.03.2023г № 18/1



Программа целевой модели наставничества
МБДОУ Детского сада №1
На 2022-2023 учебный год

1. Пояснительная записка

1.1. Настоящая целевая модель наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада №1 городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан, осуществляющего образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

1.2. Целью внедрения целевой 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 и поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада №1 городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее - МБДОУ Детский сад №1).

1.3. Создание целевой модели наставничества МБДОУ Детский сад №1 позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

1.4. 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, 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 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;

тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом;

1. Нормативные основы целевой модели наставничества

1.1. Нормативные правовые акты международного уровня:

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-1;

Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (1ЛУЕ, Амстердам, январь, 2001 год);

Резолюция Европейского парламента 2011/2088(Е№Г) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

1.2. Нормативные правовые акты Российской Федерации:

Конституция Российской Федерации;

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

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);

Гражданский кодекс Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7 -ФЗ «О некоммерческих организациях»;

Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты МБДОУ Детский сад №1:

Устав муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского

сада №1 городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан;
Программа развития МБДОУ Детский сад №1;
Отчет о результатах самообследования деятельности МБДОУ Детский сад №1;
Положение о педагогическом совете;

2. Задачи целевой модели наставничества МБДОУ Детский сад №1

разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

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 молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества в формате непрерывного образования.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

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

Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

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

Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников детского сада, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

Формирования активной гражданской позиции .

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.

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

Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

1. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Министерство образования и науки Республики Башкортостан	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества
ГАУ ДПО ИРО РБ	Осуществление организационной, экспертно-консультационной, информационной и просветительской поддержки участников внедрения целевой модели наставничества
	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик общеобразовательных организаций Республики Башкортостан, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации
	Реализация мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий
	Утверждение перечня общеобразовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества
	Проведение мониторинга эффективности программ наставничества в общеобразовательных организациях Республики Башкортостан
Отдел образования администрации городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в общеобразовательных учреждениях городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан. Содействие в развитии инфраструктурных, материально - технических ресурсов и кадрового потенциала общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в муниципалитете. Содействие в привлечении к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью

Администрация МБДОУ Детский сад №1	Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 9: целевой модели; дорожной карты внедрения целевой модели; программ наставничества. Реализация программ наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 9. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
Куратор целевой модели наставничества МБДОУ Детский сад №1	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией
Наставники и наставляемые	Реализация формы наставничества «Педагог - Педагог».

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

6.1. В целевой модели наставничества выделяется 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, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

6.2. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами МБДОУ Детский сад №1, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

6.3. Формирование базы наставляемых: из числа педагогов:

молодых специалистов;

находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

6.4. 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.

6.5. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей детского сада в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
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	1. Дорожная карта реализации наставничества. 2. Пакет документов
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
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); Успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; 2. представители других	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем

	организаций, с которыми есть партнерские связи	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения
Формирование наставнических пар/групп	1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу	Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программ
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов	1. Собраны лучшие наставнические практики. 2. Поощрение наставников

8. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 1 возможных формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ Детского сада №1 в данной целевой модели наставничества рассматриваются одна форма наставничества: «Педагог - педагог».

8.1. 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:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса;

ориентировать начинающего педагога 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 педагога.

Результат:

высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;

улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;

рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; 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
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте
Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией		организацией учебного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник-предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин		

Схема реализации формы наставничества «Педагог - педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель - молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый 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
Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель»	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, испытывающий 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
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы

9. 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.

9.1. 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 SW0T - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SW0T -анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SW0T -анализ проводит куратор 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.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры

фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников: глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы; оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);

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 целевой 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 образовательного процесса 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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутреннем, 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 внутреннем уровне.

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

Награждение грамотами «Лучший наставник» на уровне детского сада

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития детского сада.

