Управление образования г. Азова

Аналитическая справка
о деятельности
городского методического объединения
по реализации наставничества
за 2022-2023 учебный год

Рассмотрено
на заседании ГМО
по реализации наставничества
от 19.05.2023 № 4
Сеченых Е.В

Азов
2023

Аналитическая справка о деятельности городского методического объединения по реализации наставничества
за 2022-2023 учебный год в ОУ г. Азова

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте УО:
http://www.uobr-azov.ru/?page_id=504

Мониторинг реализации программы наставничества в О.У г. Азова проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо от 21.12.2021 г. № АЗ–1128/08/657 Министерство просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработало методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
- Минобразование РО Постановление от 04.2022 № 7 Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций
- ПОЛОЖЕНИЕ о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Ростовской области
- Целевая Программа наставничества в Ростовской области до 2024 года «Вместе к успеху»
- Дорожная карта (план мероприятий) ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО на 2021-2022 учебный год по реализации Целевой программы наставничества в Ростовской области до 2024 года
- ПОЛОЖЕНИЕ о муниципальной системе наставничества педагогических работников образовательных организаций г. Азова
- Дорожная карта (план мероприятий) муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений г. Азова на 2021-2022 учебный год по реализации Целевой программы наставничества до 2024 года
- Программа по организации наставничества в образовательных учреждениях города Азова «Школа наставничества» на 2018-2023 гг.
- Приказы ОУ «О назначении кураторов и наставников внедрения целевой модели наставничества»,
- Приказы «О закреплении наставнических пар».

Молодые специалисты – педагоги, начинающие свой профессиональный путь, нуждаются в профессиональной поддержке и наставлении и методической поддержке.
Поддержка молодых специалистов является частью муниципального плана обеспечения профессионального развития педагогических работников, повышения их профессионального мастерства.

С целью оказания методической помощи начинающим педагогам, их успешного педагогического становления в 2022-2022 учебном году организована работа городского методического объединения (далее ГМО).

Деятельность ГМО учителей по реализации наставничества направлена на повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в условиях инновационных изменений системы современного образования и обеспечивает их сопровождение в решении общих проблем и выстраивания совместных решений учитель – наставник.

Целью ГМО является

1. Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки вновь прибывших учителей.
2. Оказание практической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства.

3. Формирование у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов; потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, создание условий для личностного и профессионального роста педагогов средствами методической работы

Задачи ГМО:

1.Помочь молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе.

2.Создание условий для выявления профессиональной ориентации.

3.Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми.

4.Формирование своего стиля в работе.

5.Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности

6. Мониторинг организации наставничества в образовательных организациях (изучение моделей наставничества, сложившихся в ОУ), содействие внедрению целевой модели наставничества.

7. Способствовать выявлению профессиональных дефицитов начинающих педагогов и содействовать их разрешению через составление индивидуальных образовательных маршрутов.

Основные направления работы ГМО:

1) деятельность по развитию профессиональных компетенций молодых специалистов:

- организация профессиональной коммуникации;
- мотивация самообразования;
- сопровождение участия педагогов в профессиональных конкурсах и проектах,

2) экспертная и аналитическая деятельность (мониторинги, анализы)

3) корректирующая (меры и рекомендации для обеспечения профессионального развития и совершенствования педагогических работников, внедрение целевой модели наставничества в образовательных учреждениях муниципалитета).

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.

2. Становление молодого педагога как профессионала своего дела.

3. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

5. Умение проектировать учебно-воспитательную деятельность, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение мероприятий;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых самоподготовок и внеклассных мероприятий.
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Посещение мероприятий молодыми специалистами.
- Отслеживание результатов работы молодого педагога.
- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных

учебных материалов и др.

В 2022-2023 учебном году в ОУ г.Азова было 23 молодых специалиста. За молодыми специалистами с целью оказания консультационной, методической и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства закреплены педагоги – наставники (23 чел.) и сформированы наставнические пары (23/23).

Работа велась по следующим направлениям :

- школьная документация;
- организация учебно-воспитательного процесса;
- методическое сопровождение молодого учителя;
- организация воспитательной работы в классе;

Индивидуальные планы работы наставника с молодым специалистом включали в себя следующие вопросы обучения :

- разработка рабочих программ по предмету;
- разработка поурочных планов;
- планирование внеклассной работы;
- использование молодым специалистом на уроке различных методов, методических приемов, форм и средств, активизирующих познавательную деятельность учащихся;
- включение молодого педагога в работу школьного МК;
- самообразование педагога;
- проведение открытых уроков.

В начале года было проведено анкетирование «Профессиональные затруднения. Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем». На основе этого молодой учитель составил индивидуальный план педагогического роста.

Для адаптации молодого учителя в коллективе, выработки своей системы преподавания, формирования индивидуального стиля педагогической деятельности педагогами-наставниками были организованы консультации:

- работа со школьной документацией (о требованиях к оформлению классного журнала в бумажном и электронном вариантах);
- разработка рабочих программ и КИМов;
- организация деятельности учащихся на уроке;
- различные формы и приемы обеспечения надлежащего поведения учащихся в классе;

С целью углубления профессиональных знаний и умений был организован цикл теоретических занятий по темам:

1. Целеполагание в деятельности учителя.
2. Типология уроков
3. Методы обучения.
4. Формы организации познавательной деятельности обучающихся.
5. Рефлексивно-оценочная деятельность

А также проведен цикл практических занятий по следующим темам:

1. Построение карты урока
2. Разработка сценария нестандартного урока.
3. Самоанализ урока.
4. Составление отчета учителя о результатах обучающей деятельности

С целью знакомства с педагогическим «почерком» молодых специалистов, с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи было организовано посещение уроков учителями – наставниками и заместителеями директоров по УВР работе.

Встречи за «круглым столом» по вопросам проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов расширили профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников.

Анализ процесса адаптации молодых специалистов показал, что имеются сильные и слабые стороны в подготовке начинающих учителей к педагогической деятельности.

В течение учебного года было организовано посещение молодыми учителями практических семинаров, вебинаров, ГМО, заседаний Круглого стола, практикумов, мероприятий согласно графику работы отдела образования, участие в конкурсах разного уровня.

Результативность участия молодых в очных конкурсах профессионального мастерства

Конкурс «Учитель года Азова – 2023» . Номинация «Педагогические инновации» - **Дерюгина Элеонора Владиславовна,** учитель начальных классов МБОУ СОШ №5 г.Азова **(молодой специалист),** грамота

Шабалкин Л.Э. совместно с наставником Дубинской Н.А. участники **Всероссийской метапредметной олимпиады «Команда большой страны»**, а также участник **Олимпиады для учителей информатики «ПРО - IT»**

Региональный Интернет-конкурс «Наставник Дона»:

- Палагина Н.М./Мясникова Д.Р., МБОУ СОШ № 13, сертификат
- Гонченко О.В./Павловская А.А., МБОУ СОШ №3, сертификат

Результативность участия педагогов – наставников в очных конкурсах профессионального мастерства

Региональный конкурс наставнических практик среди педагогических работников образовательных организаций

«Классная идея»:

- Таранова О.М., Поздеева Ж.Н., МБОУ СОШ №13, сертификат
- Горшкова В.С., МБОУ СОШ №13, сертификат

VII Родительский форум

«Наставничество: от мониторинга настоящего к проектированию будущего», ФГБОУ ВПО «Донской государственный технический университет», Сеченых Е.В., 18.11.2022г.

Семинар – совещание «Система оценки достижения обучающимися планируемых результатов освоения программ начального общего образования» , ГБУ ДПО РО «РИПК и ППРО», Сеченых Е.В., Глущенко Л.В., сертификаты, 29.03.2023г.

Региональный информационно – методический вебинар « Внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций», ЦНППМПР ГБУ ДПО РИПК и ППРО, Сеченых Е.В., **выступление** в режиме онлайн (представление опыта работы муниципальной инновационной площадки), Глущенко Л.В., 03.03.2023г.

В соответствии с планом мероприятий по реализации Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года (на 2022-2024 годы). **Иформационно-аналитический семинар «Лучшие практики молодых педагогов-2023**» , ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, Калугина О.С., **выступление**, представление опыта работы муниципальной инновационной площадки МБОУ СОШ №13, 30.05.2023г.

В мероприятиях по направлению «Наставничество», предусмотренных ГБУ РО РИПК и ППРО приняли участие в режиме онлайн (10 вебинаров) - 96-100% молодых педагогов и их наставники.

Работа ГМО велась в соответствии с планом работы.

ПЛАН РАБОТЫ

№ п/п	Тема	Форма проведения мероприятия	Дата	Ответственный	Выполнение
1.	Знакомство с молодыми специалистами.	Круглый стол с приглашением	Сентябрь	руководитель ГМО	Анкетирование «Профессиональные

	Анкетирование. Распределение наставников. Изучение нормативно-правовой базы. Утверждение плана работы. Выбор темы самообразования. Тематическое планирование Составление плана по самообразованию	представителей МО Индивидуальные консультации		Сеченых Е.В. учителя-наставники	затруднения. Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем». Профессиональные дефициты молодых педагогов, больше всего выражаются в неумении подбирать задания для проведения уроков (задания однотипные, не связанные с жизнью, направленные на отдаленный результат, не связаны с возрастными особенностями обучающихся). Часто путают мотивацию и актуализацию. Слабо разбираются в основных тенденциях развития образования. Анализ выполнения компетентностных заданий показал неумение переносить в практику теоретические знания. Все дефициты в полной мере относятся к проектированию уроков, занятий, технологий их проведения, методологии оценивания, реализации ФГОС на каждом учебном занятии. На основе этого молодой учитель составил индивидуальный план педагогического роста. Приняли участие

					96-100% молодых педагогов и наставников
2.	Обучение новых педагогов работе с нормативно-правовой базой учебного процесса	Обучающий семинар	Октябрь	руководитель ГМО	Для адаптации молодого учителя в коллективе, выработки своей системы преподавания, формирования индивидуального стиля педагогической деятельности педагогами-наставниками были организованы консультации: - работа со школьной документацией (о требованиях к оформлению классного журнала в бумажном и электронном вариантах); - разработка рабочих программ и КИМов; - организация деятельности учащихся на уроке; - различные формы и приемы обеспечения надлежащего поведения учащихся в классе; Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
3.	1. Ознакомление с методикой проведения урока, составлением технологической карты	Практикум	Ноябрь	руководитель ГМО учителя	С целью углубления профессиональных знаний и умений был организован цикл теоретических занятий по темам: 1.Целеполагание в деятельности учителя. 2.Типология уроков 3.Методы обучения. 4.Формы организации

					познавательной деятельности обучающихся. 5.Рефлексивно-оценочная деятельность Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
4.	Анализ урока	Практикум	Декабрь	руководитель ГМО Учителя-наставники	Проведен цикл практических занятий по следующим темам: 1.Построение карты урока 2.Разработка сценария нестандартного урока. 3.Самоанализ урока. 4.Составление отчета учителя о результатах обучающей деятельности Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
5.	1.Знакомство с методикой и способами устранения конфликтных ситуаций между детьми . 2.Имидж педагога, педагогическая этика, культура поведения.	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника, коллег.	Январь	Учителя-наставники	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё» (молодые специалисты) Встречи за «круглым столом» по вопросам проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов расширили профессиональный кругозор не только педагогов-новичков,

					но и самих наставников. Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
6.	1.Практические занятия 2. Самоанализ и анализ самоподготовок и внеклассных мероприятий.	Посещение открытых мероприятий опытных педагогов	В течение учебного года	руководитель ГМО учителя-наставники	Обмен опытом в проведении нестандартных форм внеклассных занятий по предметам учебного цикла, по курсам внеурочной деятельности в рамках методической недели в ОУ (деловая игра, математический КВН, литературная гостиная, интеллектуальные игры: «Эврика», «Грамматический марафон», «Справочная служба русского языка», занимательный час, игра – тренинг, брейн – ринг, кулинарный конкурс) Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
7.	1.Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2.Взаимопосещение уроков	Консультация	Февраль	руководитель ГМО учителя-наставники	С целью углубления профессиональных знаний и умений молодых специалистов педагогами-наставниками в ОУ были организованы консультации по теме: «Здоровьесберегающие технологии - система мер по охране и укреплению здоровья учащихся, учитывающая

					важнейшие характеристики образовательной среды и условия жизни ребенка, воздействие на здоровье». Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
8.	1.Использование в работе ИКТ в соответствии с требованиями СанПиН 2. Организация работы с родителями.	Обучающий семинар	Март	руководитель МО учителя-наставники	Рекомендации по соблюдению санитарно-гигиенических норм при использовании средств ИКТ, ЭОР, мультимедиа в образовательном процессе. Доклад на тему «Система работы с родителями в начальной школе» (социальный педагог в ОУ) Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
9.	Индивидуальные консультации для новых специалистов по проблемным вопросам.	Собеседование. Методические рекомендации	В течение года	руководитель ГМО Учителя-наставники	С целью успешной адаптации специалиста и устранения затруднений проводились следующие мероприятия: - мастер-класс по работе с образовательной площадкой Учи.ру; - мастер-класс по ведению листов-коррекции рабочих программ; - мастер-класс по популяризации своего опыта работы в т.ч. в социальных сетях (создание

					персонального сайта); - разрабатывались Памятки по различным направлениям работы учителя (Структура поурочного планирования, Самоанализ урока и т.д.). Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
10.	Семинар «Доверительные отношения - как средства педагогической поддержки ребенка»	Обучающий семинар	Апрель	руководитель ГМО Учителя-наставники	Доклад на тему: « Преимущества демократического стиля общения». Каждый участник семинара аргументированно высказал свою точку зрения по поводу демократического стиля общения. Вывод: учитель должен быть тактичен и демократичен с детьми, что создаст доброжелательную и комфортную обстановку при работе с детьми. Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников
11.	Анализ и подведение итогов работы за 2022-2023 учебный год. Перспективное планирование работы на 2023-2024 уч.г.	Итоговое заседание круглого стола	Май	руководитель ГМО	Принять информацию к сведению, считать работу ГМО по реализации наставничества в 2022 - 2023 учебном году удовлетворительной. Приняли участие 96-100% молодых педагогов и наставников

Мониторинг работы с молодым специалистами
в ОУ г.Азова в 2022-2023 учебном году

№	Проблема	Методы	Выход
1	Степень готовности молодых специалистов к работе в школе	Собеседование.	Приказы о назначении наставников, составление Учебных планов молодых специалистов.
2	Знание молодыми специалистами программы по предмету, умение составлять тематическое планирование.	Собеседование, инд. консультации.	Проверка тематического планирования.
3	Постановка задач урока (образовательных, развивающих, воспитательных).	Практическое занятие.	Проверка поурочных планов.
4	Работа со школьной документации.	Практическое занятие, изучение ведения документации	Справка. Совещание при зам. директора УВР
5	Знание программного материала и возрастной психологии.	Наблюдение, тест «Оценка знания юношеской психологии».	Справка-представление
6	Трудности, возникающие в работе молодого специалиста.	Анкета, беседа.	Организация помощи.
7	Саморазвитие молодого учителя.	Выбор темы, составление, плана, изучение литературы.	План саморазвития молодого специалиста
8	Взаимодействие с педагогическим, ученическим и родительским коллективами	Анкетирование, собеседование, посещение собраний и классных мероприятий.	Справка зам.директора по ВР.
9	Анализ и самоанализ урока. Владение общей и частной методикой	Взаимопосещение уроков молодого учителя и наставника, анализ	Планы уроков, анализ
10	Формы и методы работы на уроке. Система опроса обучающихся.	Совместная работа наставника и молодого учителя.	Теоретические занятия
11	Методика проведения родительских собраний.	Взаимопосещение собраний, анализ.	Доклады на родительских собраниях
12	Работа с тетрадями, дневниками, личными делами обучающихся.	Проверка документации, собеседование.	Справки наставников
13	Составление характеристики ученика, класса	Практическое занятие.	Характеристика класса, ученика
14	Конфликты в работе молодого учителя.	Тест, беседа с наставником.	Оказание помощи.
15	Степень комфортности молодого учителя в педагогическом коллективе.	Тест	Справки
16	Саморазвитие молодого учителя.	Работа над методической темой, изучение	Доклады по теме саморазвития на

		литературы.	ШМО.
17	Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	Посещение классных часов, внеклассных мероприятий по предмету, анализ	Анализ внеклассных мероприятий. зам.директора по ВР.
18	Методика активизации познавательной деятельности обучающихся.	Уроки активного контроля (ВПР)	Справка зам директора по УВР
19	Стимулирование педагогической активности	Вовлечение молодого специалиста в общественную деятельность	Участие в работе ШМО, в творческих группах и т. д.
20	Развитие творческих способностей учителя и обучающихся.	Анализ участия в олимпиадах, конкурсах.	Справка зам директора по УВР
21	Самооценка молодого специалиста.	Анализ по плану саморазвития	Самоанализ молодых учителей

Таким образом, оценивая результативность работы городского методического объединения наставников и молодых специалистов, можно сделать выводы о соответствии и целесообразности проделанной работы поставленной цели и задачам. Наблюдается успешное становление молодых специалистов, их заинтересованное отношение к своей профессии, что, в свою очередь, проявляется в желании совершенствоваться и развивать свои профессиональные навыки. В перспективе развития методического объединения следует сделать акцент на изучение нормативно - правовой базы, вести круглые столы с обсуждением вопросов, волнующих учителей, форум молодых педагогов, педагогическую олимпиаду.

Вывод:

Период адаптации молодых специалистов в 2022-2023 году проходит успешно. Молодым специалистам оказывается помощь администрацией школ и педагогом-наставником. ГМО в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства, создания условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, развития потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Адресные рекомендации по ОУ:

Педагогам - наставникам:

1. Вести мониторинг работы с молодыми специалистами (анкетирование, посещение уроков).
2. Работать над повышением компетентности молодых педагогов в вопросах, вызывающих у них затруднения, при помощи различных форм: семинары, практикумы, беседы, консультации.
3. Обеспечить участие молодых педагогов в деятельности ШМО и ГМО
4. Организовать посещение уроков коллег;
5. Организовать целенаправленную работу молодых педагогов по самообразованию.
6. Обеспечить вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.

Молодым педагогам:

1. Продолжить работу согласно плану наставника;
2. Посещать уроки наставников, опытных учителей;
3. Использовать современные технологии, формы и методы работы;
4. Разнообразить виды и типы уроков;
5. Обратить внимание на воспитательный процесс в ОУ;

Подводя итоги работы ГМО учителей по реализации наставничества за 2022-2023 учебный год можно сделать вывод, что деятельность ГМО является актуальной и значимой мерой профессиональной поддержки и развития педагогических кадров г. Азова. Методическое сопровождение начинающих учителей, реализация программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета способствует успешной адаптации

педагогических работников в профессии, помогает осознать их Профессиональные дефициты и потребность в постоянном саморазвитии и профессиональном совершенствовании, найти и определить свой путь в педагогическую профессию.

Рекомендации

В целях организации дальнейшей работы по развитию кадрового потенциала муниципалитета и планирования деятельности ГМО на следующий учебный год необходимо учитывать **выявленные проблемы и недостатки** системы профессионального роста и совершенствования педагогических кадров:

- невысокий процент вовлеченности молодых специалистов в мероприятия календаря, встречи ГМО, конкурсы разного уровня,
- постоянная потребность молодых специалистов в повышении своего педагогического мастерства на основе выявленных профессиональных дефицитов,
- невысокий процент образовательных учреждений с выстроенной системой работы с молодыми специалистами, внедряющими целевую модель наставничества,
- отсутствие индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) у молодых педагогов.

Рекомендуемыми действиями, мерами, направленными на адаптацию и закрепление молодых специалистов в образовательных учреждениях, их профессиональный рост и совершенствование педагогического мастерства молодых специалистов, в этом случае являются:

- Формирование активной субъектной позиции молодых специалистов (поощрение участия в коллективных мероприятиях, конференциях, конкурсах разного уровня, включенность педагога в работу школьных, муниципальных проектных команд).
- Разработка и внедрение многофункциональной системы диагностики и мониторинга развития профессиональных компетенций молодых специалистов.
- Продолжение работы по формированию методических компетенций педагогических работников при планировании, проведении, анализе современного урока/занятия на встречах ГМО.
- Прохождение молодыми специалистами курсов повышения квалификации по совершенствованию предметных и методических компетенций, компенсации выявленных дефицитов, обмен опытом с опытными педагогами-наставниками.
- Внедрение целевой модели (системы) наставничества во все образовательные организации, имеющие молодых специалистов с опытом работы до 5 лет и не имеющих утвержденных локальных актов о наставничестве и работе с молодыми специалистами, либо имеющих большую текучесть педагогических кадров и кадровый дефицит.
- Мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в образовательных организациях на предмет наличия на сайтах организаций локальных актов о наставничестве, представляющих систему работы с молодыми специалистами в образовательной организации, модели наставничества, а также степень активности молодых специалистов в мероприятиях календаря муниципалитета.
- Организация обмена опытом по работе с молодыми специалистами в муниципалитете.
- Обучить наставников на курсах повышения квалификации.
- Охватить программами наставничества большее количество учителей
- Обеспечить создание индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) у молодых педагогов
- Вести в отраслевую систему оплаты труда педагогических работников доплату за наставничество (на федеральном (региональном) уровне).

Руководитель ГМО по реализации наставничества _____ Сеченых Е.В.

13.05.2023 г.