

СОГЛАСОВАНО

педагогическим советом № 2

МБДОУ детского сада № 25

12 декабря 2023 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего МБДОУ

детского сада № 25

14 декабря 2023 года приказ № 271-ос

М.П.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 25» города Воткинска Удмуртской Республики

Воткинск, 2023

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25» города Воткинска Удмуртской Республики
Решение об утверждении Программы	Приказ № 271-ос
Авторы-разработчики Программы	Чухланцева Марина Викторовна, старший воспитатель
Нормативно-правовая база	<p>Письмо от 23 января 2020 года № МР-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций письму Минпросвещения России Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08/657. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Распоряжение от 31 декабря 2019 года N 3273-р Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями на 20 августа 2021 года). Приказ МОиН УР от 16.01.2023 №32 "О принятии мер по итогам мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики".</p>
Цель Программы	Оказание помощи начинающим воспитателям в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающих воспитателей. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня начинающих воспитателей, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать повышению профессионального уровня начинающих воспитателей.

Ожидаемые результаты	<p>1. Ориентация начинающих воспитателей на ценности саморазвития.</p> <p>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).</p> <p>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость и взаимопомощь.</p> <p>4. Рост профессиональной и методической компетенции начинающих воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности</p>
Реализуемые формы наставничества	<p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <p>1) «педагог – педагог»,</p> <p>2) «руководитель образовательной организации – педагог»</p>
Основные направления	<p>Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</p> <p>3.Повышение профессионального мастерства начинающих воспитателей в организации воспитательно -образовательного процесса</p>
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <p>1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
Условия эффективности	<p>Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</p> <p>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого начинающего воспитателя.</p> <p>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</p> <p>4. Анализ результатов работы.</p> <p>5. Своевременное обеспечение начинающих воспитателей педагогической и учебно-методической информацией.</p>

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива. Программа нацелена на работу с начинающими воспитателями, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в Учреждении, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей дошкольного возраста, методик дошкольного воспитания и обучения. Программа призвана помочь организации деятельности наставников с начинающими воспитателями.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель Программы:

оказание помощи начинающим воспитателям в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи Программы:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающих воспитателей.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня начинающих воспитателей, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать повышению профессионального уровня начинающих воспитателей.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации:

молодые специалисты, педагоги.

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

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

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

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

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

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества разработана на основе Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, профстандартами «Педагог» (приказ от 18.10.2013 № 544н), национального проекта «Образование», реализуемого проекта в образовательной организации, Программы развития образовательной организации, Образовательной Программы, плана учебно-методической работы, плана психолого-педагогической службы.

Система работы с начинающим воспитателем (далее – наставляемым) начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.

При организации наставничества, данный процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Наставник-наставляемый	Создание условий для адаптации наставляемого на работе. Ознакомление с нормативными и локальными актами. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Наставляемый-обучающиеся (воспитанники) – родители (законные представители)	Формирование авторитета воспитателя, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей).
Наставляемый – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся (воспитанников) в группе наставляемого сотрудника.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся (воспитанников), так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация воспитателя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников Учреждения, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
8. Формирования активной гражданской позиции как сотрудника Учреждения.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
12. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка Программы наставничества. 2. Формирование базы наставников и наставляемых. 3. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процесса Реализации Программы наставничества 5. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся (воспитанников) в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка персонализированных программ наставничества. 3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; 4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; 5. Контроль и оценивание результатов собственной

	деятельности и деятельности наставляемого; б. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Педагог-психолог	1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. 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.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется 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.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей).

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска Программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>Сформированная база наставляемых</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся (воспитанников) – активных участников родительских или 	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>

	<p>управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 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 и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

Завершение реализации программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
--	---	---

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «педагог – педагог»,
- 2) «руководитель образовательной организации – педагог»,
- 3) «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство наставляемых, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств наставляемых, от уровня их профессиональной подготовки, от поставленных задач.

Формы работы с наставляемыми

Модель наставника	Цель и задачи	Формы взаимодействия
Руководитель образовательной организации – педагог	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучений детей	Консультации Беседы Анализ педагогической ситуации Открытые просмотры деятельности наставляемого Поощрения Убеждения
Педагог – педагог	Овладение навыками практической работы с детьми, педагогами, родителями	Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры Педсоветы Анализ педагогической ситуации Мастер-классы Открытые показы образовательной деятельности, организации режимных моментов Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения

<p>Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа</p>	<p>Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы</p>	<p>Консультации Беседы Анализ педагогической ситуации Открытые просмотры деятельности наставляемого Поощрения Убеждения организации режимных моментов Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения</p>
---	--	---

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программы наставничества используются различные технологии.

Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
	Поощрения	<ul style="list-style-type: none"> - Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности; - Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов 	
	Рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества	Способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества	
	Психологическая поддержка	Формируется парами наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп	

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал»

9. ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТАВЛЯЕМЫМ

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемого	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур	Освоение программы наставничества
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность наставляемого относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3	Проектирование и анализ занятия	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия	Компетентность наставляемого в проектировании и анализе занятия
4	Организация РППС в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ОП ДО Учреждения	РППС, соответствующая ФГОС ДО, ОП ДО
5	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечений, праздников на основании разработанного сценария
6	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.	Обогащение опыта, умение наставляемого использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий

7	Проведение педагогической диагностики индивидуального развития воспитанников	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Составление диагностических карт развития воспитанников
8	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы
9	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию
10	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника	Наличие портфолио
11	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка и прохождение аттестации
12	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщен	

10. 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.

10.1. 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 наставничества 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 анализ реализуемой Программы наставничества.

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

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.

10.2. 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.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. 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.

11. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

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

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса на уровне Учреждения профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";
- Награждение грамотами Учреждения «Лучший наставник»
- Благодарность родителей обучающихся (воспитанников) наставникам.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Учреждения.

