

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания педсовета

№ 1 от «28» 08. 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 200 от «28» 08. 2022 года

Заведующая ДООУ № 14 г. Липецка

/Н.Е.Дубовых



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

*муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №14 г. Липецка*

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 г. Липецка
Решение об утверждении Программы	Приказ № 200 от 28.08.2022г
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» • Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ до 2024 года» • Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования • Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 <p>Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г № р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»</p>
Цель Программы	Оказание помощи молодым педагогам в профессиональном становлении.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности 4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Ожидаемые результаты	<p>для молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • адаптация молодого специалиста в коллективе • познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценностисаморазвития. • качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями(законными представителями). • стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. • рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. • рост мотивации к саморазвитию <p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективный способ самореализации; • повышение квалификации; • достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p>для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • успешная адаптация молодых специалистов; • Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении. • Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства
Реализуемые формы наставничества	В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества: «педагог – молодой педагог (стаж до 3 лет)»
Структура управления реализацией Программы	Заведующая ДОУ №14 г. Липецка, старший воспитатель, наставники, наставляемые
Система мониторинга	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p>Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия всех уровней (федеральный, муниципальный и региональный)</p> <p>Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.</p> <p>Ежемесячная надбавка за педагогическое сопровождение (наставничество) в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников ДОУ.</p>

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки Программы наставничества

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители; администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОСДО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Цель и задачи Программы наставничества

Цель: Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых 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.

4. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

5. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

6. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: молодые специалисты, педагоги.

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.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Настоящая программа наставничества муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №14 г. Липецка разработана в соответствии с:

- ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ до 2024 года»
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования

- Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02

Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г № р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Для молодого специалиста:

- адаптация молодого специалиста в коллективе
- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- рост мотивации к саморазвитию

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
 - повышение квалификации;
 - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.
 - формирование активной гражданской позиции дошкольного коллектива.
 - улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

1. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности.
Заведующий	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. 2. Разработка Программы наставничества. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества. 4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора. <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.</p>
Куратор (старший воспитатель)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процесса реализации Программы наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества. <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.</p>
Наставник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором. 2. Разработка плана работы 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; 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none"> 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, и иных лиц ДООУ №14 г. Липецка, располагающих информацией о потребностях молодых педагогов - будущих участников Программы. Формирование базы наставляемых осуществляется:

из числа педагогов:

- молодых специалистов (стаж до 3 лет);
- Формирование базы *наставников* осуществляется из числа:
 - в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - 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.

Задача наставника - передать наставляемому опыт и знания, необходимые для работы.

Наставник назначается из числа опытных педагогических работников, соответствующих следующим требованиям:

- имеет опыт работы в должности не менее 3-х лет;
- имеет высокие и стабильные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;

• обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, быть гибким в общении;

• обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ №14 г. Липецка в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовительный		
Подготовка условий для запуска программы наставничества	- Создание благоприятных условий для запуска программы.	- Дорожная карта реализации наставничества.
Формирование базы	- Сбор предварительных запросов от потенциальных	- Пакет документов.

наставляемых	<p>наставляемых.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выбор аудитории для поиска наставников. - Информирование и выбор форм наставничества. - Выявление конкретных проблем педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. - Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. - Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 	<ul style="list-style-type: none"> - Сформированная база наставляемых - Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
<p>Основной (практический) Формирование наставнических пар/групп Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. - Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. - Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. - Проанализировать сильные и слабые стороны всех участников для постановки целей и задач на определенный период - предоставить (при необходимости) методические материалы и рекомендации по взаимодействию с наставляемыми. 	<ul style="list-style-type: none"> - сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках Программы - мониторинг: <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.
<p>Итоговый Завершение реализации программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - подведение итогов работы каждой пары/группы по итогам мониторинга влияния программы на наставляемых и 	<ul style="list-style-type: none"> - собраны лучшие наставнические практики. поощрение наставников.

	мониторинга реализации программы Подведение итогов реализации программы ДОУ №14. -Публичное подведение итогов и популяризация - Формирование долгосрочной базы наставников	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества: «педагог – педагог»

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного 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;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Портрет участников:

Наставник:

• **Опытный педагог**, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

• **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть: – взаимодействие:

- «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии.

Наименование технологий	Суть технологии, цель	Адресность
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
Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в Формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
Супервизин	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста.	Молодой педагог, студент ученик
Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении четко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать	Команда наставляемых отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)

	усваивать программу и выполнять задания	
Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в Образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.	Индивидуальное наставничество

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».

Эти подходы охватывают процесс взаимодействия наставника с наставляемым и предполагают использование обратной связи.

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.

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, кличности 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 SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-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.

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 изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничествовоспринимается 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 всех уровней (федеральный, муниципальный и региональный)
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОУ.
- Ежемесячная надбавка за педагогическое сопровождение (наставничество) в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников ДОУ