

1.

Пояснительная записка.

В соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование впервые стало самостоятельным уровнем общего образования. В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Зачастую, для работы с детьми лет приходят специалисты:

- Имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.
- Не имеющие педагогического образования и опыта работы.

Отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе, вызывает желание педагогов сменить род деятельности. Все эти факторы способствуют не стабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников актуальный вопрос нашего времени он может быть частично решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Процесс реализации Программы наставничества осуществляется в соответствии с существующими актами:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ;
- методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07 мая 2018 г. № 204;
- национальный проект «Образование», федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»;
- Указ Президента РФ «Об утверждении знака отличия «За наставничество» от 02 марта 2018 г. № 94;
- Стратегия воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996 – р);
- федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальные нарушения) (утвержден приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1599);
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28 мая 2014 г. № 324 п-П8);
- комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли «Образование Хабаровского края на 2016-2020 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 19 декабря 2015 г. №972 –рп);
- региональный проект «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13 декабря 2018 г.);
- распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 29 мая 2020 г. № 530 «О проведении краевого смотра – конкурса «Работай в Хабаровском крае»;
- План мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утвержден распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18 января 2017 г. № 40);
- устав, правила внутреннего распорядка, программа развития образовательной организации.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности,

передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

В современных условиях модернизации системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У молодого педагога могут появляться сомнения в собственной профессиональной и в личностной несостоятельности.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А также педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей [ФГОС п. 3.2.5].

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию

наставнического цикла.

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.

2. Задачи целевой модели наставничества в МДОУ детский сад

- 1) Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
- 2) Разработка и реализация программ наставничества.
- 3) Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программах наставничества.
- 4) Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- 5) Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- 6) Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- 7) Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
- 8) Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
2. Улучшение психологического климата в МДОУ, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и

сотрудников МДОУ, связанное с развитием гибких навыков иметакомпетенций.

5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

5. Структура

Управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Региональный орган управления образованием Министерство образования и науки Хабаровского края	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Региональный институт повышения квалификации Хабаровский краевой институт развития образования	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и

	организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
Дошкольное учреждение МДОУ детский сад №120	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели. Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программнаставничества.
Координатор, куратор МДОУ детский сад №120	Формирование базы наставников инаставляемых. 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 в различные формынаставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники МДОУ детский сад №120	Реализация наставнического цикла.

6.Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.

4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

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 ит.д.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МДОУ детский сад № 120

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<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	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.

	программы.	
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем в МДОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<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; <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • представители других дошкольных учреждений, с которыми есть партнерские связи. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
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. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения.
Организация хода	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление гармоничных и 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи

наставнической программы	<p>продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2. 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>от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы МДОУ.</p> <p>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

8. Форма наставничества в МДОУ детский сад № 120

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МДОУ детский сад № 120, выбраны следующие формы наставничества: «педагог-педагог»

8.1 Форма наставничества «Педагог – педагог»

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом – педагогом, оказывающим первому

разностороннюю поддержку. Цель реализации формы наставничества «педагог-педагог» - сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, а также повышения уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы «педагог-педагог»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды образовательной организации.

Участники пары «наставник-наставляемый».

Наставником назначается опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет), педагоги, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; педагоги-стажисты, испытывающие затруднения в освоение новых подходов к обучению и воспитанию, нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования.

План реализации мероприятий программы наставничества.

№	Мероприятия	Сроки реализа	ответстве нный	Продукт, ожидаемый результат
---	-------------	------------------	-------------------	---------------------------------

		ции		
1.	<p>Подготовительный этап</p> <p>Диагностический</p> <p>Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.</p> <p>Содержание этапа:</p> <p>Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогическое образование; • теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); • наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; • ожидаемый результат педагогической деятельности; • выявление особенностей личности педагога. <p>Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • опрос; • собеседование; • анкетирование; • наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе. 	месяц	наставник	<p>В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:</p> <p>1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;</p> <p>2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;</p> <p>3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.</p> <p>В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.</p>
2.	<p>Практический этап.</p> <p>Содержание этапа:</p>	7 месяцев	наставник	<p>Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; • Взаимоподдержка и взаимопомощь; • Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей; • Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ; • Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим; • Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; • Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; • Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия 			<p>работы.</p> <p>Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.</p> <p>Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.</p>
3.	<p>Аналитический</p> <p>Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.</p> <p>Содержание этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ результатов работы молодого педагога с детьми; • Динамика профессионального 	месяц	Наставник, наставляемый	<p>Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического</p>

	<p>роста молодого педагога;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Рейтинг молодого педагога среди коллег; • Самоанализ своей деятельности за прошедший год; • Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; • Подведение итогов, выводы. 			<p>потенциалов, развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога, получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации</p>
--	--	--	--	---

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 наставника и наставляемого);
- 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 координатор 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 профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся

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.

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.

10. 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:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на дошкольном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение дошкольными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МДОУ.