

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного
совета при Управлении образования
Администрации города Ижевска
№ 1 от «19 » апреля 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 72-ахд от «18» 03 2022 г.
Заведующий МБДОУ № 173
_____ Безносова В.Г.
М.П.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 173».**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 173».
Решение об утверждении Программы	Приказ № 72-ахд от 18.03.2022 г.
Авторы-разработчики Программы	Корепанова Разиля Газизулловна, старший воспитатель
Нормативно-правовая база	- Распоряжение 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»; - Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О Наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республики»; - Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; - Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников; - Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики. - Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 173»

Цель Программы	Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого путем создания условий для формирования эффективной системы поддержки и оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи Программы	- Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала педагогов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории; обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе; - ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень; - сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБДОУ № 173 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития; - выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.
Ожидаемые результаты	Для молодого специалиста: - 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. Для наставника: - эффективный способ самореализации; - повышение квалификации; - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. Для образовательной организации: - успешная адаптация молодых специалистов; - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в МБДОУ № 173
Реализуемые формы наставничества	В отношении педагогических работников в программе реализуется формы наставничества: «педагог – педагог».
Структура управления реализацией Программы	Управление Системой наставничества в МБДОУ №173 осуществляется Администрацией, которая назначает куратора внедрения Системы наставничества в МБДОУ № 173, создает методический совет наставников.
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества. 1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества оценивает: - результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски; - эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников оценивает: - улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; - повышение уровня мотивированности наставляемых в вопросах саморазвития и самообразования; - степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации; - качество и темпы адаптации молодого специалиста; - увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	Инструментами мотивации для реализации Системы наставничества являются:

	- Материальное стимулирование в соответствии с «Положением о порядке и условиях материального стимулирования работников МБДОУ № 173»; - Нематериальный способ стимулирования, который предполагает комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг. Награждение наставников дипломами, благодарственными письмами.
--	---

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. 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 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.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, молодые педагоги 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 ФГОС ДО, 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.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель программы наставничества: Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого путем создания условий для формирования эффективной системы поддержки и оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

- Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала педагогов, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории; обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБДОУ № 173 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в МБДОУ № 173

Программа наставничества предназначена для реализации формы наставничества: «педагог-педагог», в такой ролевой модели как «опытный педагог – молодой специалист».

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.

Методический совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

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

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжение 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»;

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О Наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики.

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для молодого специалиста:

- 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.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	- Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества. - Разработка Программы наставничества. - Разработка и реализация мероприятий дорожной карты, Программы наставничества. - Реализация кадровой политики в Программе наставничества. - Назначение куратора. - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.
Куратор	- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию; - проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов); - осуществляет контроль процедуры внедрения Системы наставничества; - контролирует ход реализации программ наставничества; - участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; - своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; - организовывает разработку персонализированных программ наставничества; - осуществляет мониторинг эффективности и результативности Системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Системы наставничества; - осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами; - принимает участие в наполнении раздела Целевая модель наставничества на официальном сайте образовательной организации; - организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

Методический совет	- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов МБДОУ № 173 в сфере наставничества педагогов. - участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов. - помогает подбирать и закреплять пары наставников и наставляемых; - анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества; - осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.; - участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества; - участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых.
Наставник	- Разработка и реализация планов индивидуального развития, наставляемых совместно с куратором. - Разработка персонализированных программ наставничества. - Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого; - Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого; - Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого; - Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	- Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	- Создание благоприятных условий для запуска Программы. - Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. - Выбор наставников.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем педагогических работников МБДОУ № 173, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре включает:	Мониторинг: ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

	встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары. 2. Подведение итогов программы 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества предусматривает реализацию формы наставничества: «педагог-педагог», в такой ролевой модели как «опытный педагог – молодой специалист».

В рамках этой формы целью наставничества является сокращение сроков адаптации молодых педагогов к профессии, успешное закрепление на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Основные направления:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

№ 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
3	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания.	Команда наставляемых

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. 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 "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 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.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- Научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- Определение условий эффективной Программы наставничества;
- Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- Сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой Программы;
- Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой Программы.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Инструментами мотивации для реализации Системы наставничества являются:

- Материальное стимулирование в соответствии с «Положением о порядке и условиях материального стимулирования работников МБДОУ № 173»;
- Нематериальный способ стимулирования, который предполагает комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг. Награждение наставников дипломами, благодарственными письмами.

**11. Типовая Программа наставничества
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 173»**

Форм а наста вниче ства	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Педагог-педагог	Опытный педагог-молодой специалист	Молодые специалисты (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник - опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку молодому специалисту.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий затруднения в адаптации к профессии.