**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №2 «СВЕТЛЯЧОК»**

**ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАТО ФОКИНО**

|  |  |
| --- | --- |
| **«Принято»** | **«Утверждаю»** |
| На педагогическом совете | Заведующий МБДОУ «Детский сад №2 |
| МБДОУ «Детский сад №2 «Светлячок» | «Светлячок» |
| Протокол №\_\_от | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Кнорозова |
| «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. | «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |
|  |  |
|  |  |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО**

 **ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

 **«ДЕТСКИЙ САД №2 «СВЕТЛЯЧОК»**

**на 2022-2025 г**

ГО ЗАТО Фокино, 2022г

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование Программы | Программа наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Светлячок» ГО ЗАТО Фокино |
| Решение об утверждении Программы | Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. |
| Авторы-разработчики Программы | Е.Ю.Рогова – заместитель заведующего по ВР |
| Нормативно-правовая база | **Федеральный уровень:*** Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
* Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР- 42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");

**Уровень субъекта РФ:*** приказа Министерства образования Приморского края № 789-а от 23.07.2020 г. «О внедрении методологии (целевой модели) образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования наставничества для организаций, осуществляющих в Приморском крае»,

**Уровень образовательной организации:**Приказ об утверждении Положения о наставничестве в МБДОУ «Детский сад №2 «Светлячок» ГО ЗАТО ФокиноИные локальные акты |
| Цель Программы | Оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов. |
| Задачи Программы | 1. Прививать молодым специалистам интерес к

педагогической деятельности и закрепить их профессии педагога.1. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.
2. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
4. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и

конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса. |
| Ожидаемые результаты | 1. Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.
2. Сокращение времени на адаптацию начинающего педагога в профессиональной среде.
3. У молодых специалистов развиты способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности.
4. Построение открытой среды наставничества

педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности |
| Реализуемые формы наставничества | «Педагог – педагог» |
| Структура управления реализацией Программы | * Руководитель - заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Светлячок» - Кнорозова Е.В.
* Куратор - заместитель заведующего по ВР МБДОУ

«Детский сад № 2 «Светлячок» - Рогова Е.Ю.* Наставник
* Наставляемый
 |
| Система мониторинга | Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.* Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.
* Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 |
| Механизмы мотивации и поощрения наставников | Материальное (денежное) стимулирование Нематериальные способы стимулирования |

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

* 1. **Актуальность разработки Программы наставничества.**

Для эффективной организации образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью. Для достижения желаемых результатов в воспитании и развитии дошкольников, необходим оптимальный подход к работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

В результате, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации, а просто

«отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Начинающие специалисты, сталкиваются с рядом трудностей, которые становятся причиной их ухода из дошкольного образования. Такими трудностями можно считать:

* неумение применять на практике полученные в ходе обучения знания;
* различные взгляды молодого и старшего поколений;
* недостаточно высокий уровень профессиональной компетенции молодых специалистов
* практической деятельности;
* нет специальной подготовки к взаимодействию с родителями.

Начиная свою деятельность в дошкольной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик дошкольного воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки Программы наставничества, которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

* 1. **Цель и задачи Программы наставничества.**

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

**Цель** Программы наставничества:

* оказание практической помощи молодым специалистам в развитии профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии молодых специалистов.

**Задачи** Программы наставничества:

Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в профессии педагога.

1. Способствовать сокращению периода адаптации молодого специалиста в ДОУ.
2. Организовать теоретическую, психологическую, методическую поддержку начинающим педагогам.
3. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
4. Развивать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Система наставничества основывается на следующих **принципах:**

* принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
* принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
* принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
* принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

**Ожидаемые результаты**

***для молодого специалиста:***

* плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
* непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
* рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
* методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
* улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
* увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

***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 ДОУ.
	1. **Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации.**

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

* молодые (начинающие) специалисты;
* опытные педагоги;
* куратор;
* руководитель;

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение ОС и ОД в режиме дня, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

**Деятельность наставника**

1. й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
2. й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
3. й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.
	1. **Основные понятия и термины.**

В Программе наставничества 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.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться

опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

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

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

* 1. **Ожидаемые результаты программы наставничества**

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно- методического сопровождения педагогических работников в части поддержки педагогов «на местах».

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
* непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
* рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
* методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
* улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
* увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
	1. **Структура управления реализацией программы наставничества**

В структуру управления реализацией Программы наставничества образовательной организации входят:

* руководитель, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
* куратор реализации персонализированных программ наставничества;
* наставники – педагоги, которые:
* имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
* демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального
* взаимодействия с коллегами;
* наставляемый, молодой/начинающий специалист.

**Структуру** управления реализацией Программы наставничества можно представить в виде схемы:

Основные **функции** участников в рамках реализуемой Программы

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| Руководитель ОО | 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.5.Назначение куратора.6.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества |
| Куратор | 1.Формирование базы наставников и наставляемых.2.Разработка Программы наставничества3.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).4.Контроль процесса Реализации Программы наставничества5.Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.6.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.7.Мониторинг результатов эффективности реализацииПрограммы наставничества. |
| Наставник | 1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.2.Разработка персонализированных программ наставничества. 3.Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;4.Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;5.Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;6.Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества. |
| Наставляемый | 1.Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником. |

* 1. **Этапы реализации программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| 1.Подготовка условий для запуска Программы наставничества | 1.Создание благоприятных условий для запуска Программы.1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
2. Выбор аудитории для поисканаставников.
3. Информирование и выбор форм наставничества.
4. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы
 | Дорожная карта Реализации наставничества. Пакет документов. |
| 2.Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем

педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.1. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Сформированная база наставляемых |
| 3.Формирование базы наставников | Выбор педагогов, заинтересованных в тиражировании личногопедагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| 4. Отбор и обучение наставников | Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1.Заполнение анкеты в письменной свободной форме всемипотенциальными наставниками 2.Собеседование с наставниками 3.Программа обучения |
| 5.Формирование наставнических пар | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых

в любом формате.1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.
 | Сформированные наставнические пары готовыепродолжить работу в рамках Программы |
| 6. Организация и осуществление работы наставнических пар | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильнымии результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре включает:* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу
 | Мониторинг:* сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга

динамики влияния программ на наставляемых;* сбор обратной связи от

наставников,наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективностиреализации Программы |
| 7. Завершение | 1.Подведение итогов работы каждой пары. | Собраны лучшие |
| реализации | 2. Подведение итогов программы ДОУ | наставнические |
| программы | 3. Публичное подведение итогов и | практики. |
| наставничества | популяризация практик. | Поощрение |
|  |  | наставников. |

**Применяемые технологии**

В ходе освоения программ наставничества возможно применение различных технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Характеристика применяемых технологий наставничества:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ 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 | Супервизии | 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. | Молодойпедагог, студент |
| 4 | Коучинг | Метод тренировки, в процессе которой человек, называющийся «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 Отдельно взятый наставляемый (молодойпедагог, студент) |
| 5 | Тьюторство | Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализацииличностных 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»

**Алгоритм применения технологии фасилитации:**

* объединение участников в группы (педагогов, родителей);
* постановка проблемы, определение цели и задач, донесение информативного материала;
* составление плана действий;
* дискуссия (ответственность распространяется на всех, задача на этом этапе, как фасилитатора «спровоцировать» педагогов или родителей на активное участие);
* анализ результатов работы

**Использование интерактивных форм и методов.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Методы мыследеятельности. Круглые столы:**Деловые игры со смыслопоисковыми задачами по «открытию» нового знания Мозговой штурм«Мировое кафе», «Шесть шляп»,«Фруктовый сад», Метод Дельфи, «Мыслерешето»Дерево ответов (дерево решений), Обучение в парах,Интерактивная лекция, Пресс-конференция, Незаконченное предложение, Чтение с пометками, Интерактивная лекция, Проблемные ситуации, Эвристическая беседа, Исследовательский метод | **Методы рефлексии:*** Ключевое слово
* Рефлексивный экран
* Синквейн

Метод пяти пальцев* Корзина мнений
* Ступени
* Плюс-минус-интересно
* Экспертная комиссия
 |

**Виды деятельности в работе с молодыми специалистами:**

* Индивидуальные и групповые беседы заведующего и методиста, наставника о цели, задачах, принципах и содержании работы ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о педагогической роли воспитателя детского сада;
* Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей;
* Вовлечение начинающего воспитателя в научно-методическую работу и экспериментальную;
* Участие в конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях
* Мониторинг роста профессионального мастерства и в других мероприятиях;
* Проведение анализа мероприятий, организованных молодым педагогом;
* Предложение педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями, повышению профессиональной компетенции
* Обучение правильному ведению документации
	1. **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга:**

* + 1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
		2. оценка эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
3. Контроль хода программы наставничества;
4. Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. Определение условий эффективной Программы наставничества;
6. 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 умений, навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

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

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

**Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.**

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

**Задачи мониторинга:**

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

**6. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего МБДОУ к следующим видам поощрений:

* публичное признание значимости их работы – объявление благодарности;
* награждение почетной грамотой и др.;
* выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
* приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников.

Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Лучшие наставники молодежи из числа воспитателей и других работников МБДОУ могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За Наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. N94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость, и Профессионализм», утвержденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 r. № 400 «О ведомственньrх наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

В ДОУ могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.