

**Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение  
«Детский сад № 4 «Дюймовочка» комбинированного вида»**

**ПРИНЯТО:**

на заседании Педагогического совета  
МДОБУ «Детский сад № 4»  
Протокол № 1 «01» августа 2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МДОБУ «Детский сад № 4»  
Ю.Я. Светлакова  
Приказ от «01» августа 2024 г. № 66/1



**Программа  
целевой модели наставничества  
В МДОБУ  
«Детский сад № 4 «Дюймовочка»  
комбинированного вида»**

## **Пояснительная записка**

Настоящая целевая модель наставничества МДОБУ «Детский сад № 4 «Дюймовочка» комбинированного вида», (далее МДОБУ) осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МДОБУ.

*Создание целевой модели наставничества в МДОБУ позволит решить задачу адаптации воспитателей и молодых специалистов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.*

### **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.

**Координатор** - 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.

**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 выбранной форме, 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.

**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.

## **1. Нормативные основы целевой модели наставничества**

### **Нормативные правовые акты международного уровня.**

❖ Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.

❖ Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

❖ Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "Определении преждевременного оставления школы".

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

❖ Конституция Российской Федерации.

❖ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

❖ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная

на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

❖ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

❖ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

❖ Гражданский кодекс Российской Федерации.

❖ Трудовой кодекс Российской Федерации.

❖ Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"

❖ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".

❖ Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

❖ Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

❖ Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

❖ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

❖ Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

### **Нормативные правовые акты ДОУ**

- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о Педагогическом Совете
- Положение о Методическом Совете

## **2. Задачи целевой модели наставничества**

1. Разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация Программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение,

обучение и контроль над деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества в ДОУ.

7. Формирование базы 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.

### **3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

2. Плавный «вход» молодого воспитателя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация воспитателя в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

7. Формирования активной гражданской позиции дошкольного сообщества.

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

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

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

11. Снижение проблем адаптации в (новом) педагогическом коллективе: психологические, организационные и социальные.

## 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
<b>Муниципальный орган управления образованием</b>	<p>Осуществление государственного управления в сфере образования.</p> <p>Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.</p>
<b>ДОУ</b>	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программы наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
<b>Координатор</b>	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
<b>Наставники</b>	<p>Реализация наставнического цикла.</p>

## 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, личного 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 заведующим МДОБУ, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - 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 и т.д.

- **Формирование базы наставников из числа:**

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

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

**«Этапы мероприятий, ожидаемые результаты и показатели реализации практики наставничества»**

Этапы	Цель	Задачи	Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	Меры	Сроки реализации	Показатели реализации	Ответственные
<b>Подготовительный</b>	Формирование нормативно-правовой базы для запуска системы наставничества в МДОБУ	Разработать локально-нормативные акты, приказы, регламентирующие внедрение системы наставничества.	1. Разработано Положение о наставничестве. 2. Подготовлены приказы о внедрении целевой модели наставничества, о назначении наставников и формировании наставнических пар. 3. Разработана Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МДОБУ «Детский сад № 4» 4. Изучены и систематизированы имеющиеся материалы по проблеме наставничества; 5. Подготовлена нормативная база.	1. Педсовет по внедрению системы наставничества и анализа имеющихся документов. 2. Методическая мастерская (разработка нормативно-правовой базы).	август-сентябрь 2024	1. Наличие Положения о наставничестве. 2. Наличие приказов, регламентирующих деятельность по внедрению системы наставничества. 3. Наличие Дорожной карты.	Администрация МДОБУ (заместитель заведующего по ВР, старший воспитатель)



<b>Основной</b>	Организация и осуществление работы наставнических пар.	1. Проводить регулярные встречи наставника и наставляемого. 2. Составить ИОМ молодого педагога. 3. Посещать занятия, режимные моменты молодого педагога педагогом - наставником с целью оказания методической помощи.	1. Проведены методические консультации с целью повышения уровня методической подготовки молодого педагога. 2. Составлен ИОМ. 3. Посещены занятия, режимные моменты с целью оказания методической помощи.	1. Индивидуальное консультирование по выбору средств, методов и организационных форм воспитательно-образовательной работы; 2. Посещение наставляемым занятий наставника по теории методике проведения занятий, использованию выбранной технологии. 3. Консультативная помощь в разработке и проведении занятий, составлении ИОМ.	сентябрь 2024-январь 2025г.	Наличие ИОМов. 7 педагогов разработали и провели открытые занятия; Наличие конспектов разработанных занятий. 7 педагогов прошли курсы повышения квалификации по выявленным дефицитам; 5 педагога принимали активное участие в проведении методических и педагогических мероприятиях МДОБУ	Наставник наставляемый
<b>Заключительный</b>	Анализ результатов проведенной работы.	1. Провести мониторинг личной удовлетворенности участием в программе	1. Проведен мониторинг личной удовлетворенности наставника и наставляемого участием в программе	1. Проведение и анализ мониторинга. 2. Посещение открытых мероприятий с последующим анализом. 3. Участие в городском	февраль – май 2025г.	1. Результаты мониторинга. 2. Наличие методической копилки молодого	Заместитель заведующего по ВР, старший воспитатель наставник, наставляемый

		наставничества. 2. Разработать открытые занятия с использованием изученных технологий. 3. Систематизировать материал для создания методической копилки.	наставничества. 2. Наставляемым проведены открытые занятия в ДОУ. 3. Создана методическая копилка. 4. Полученный опыт продемонстрирован на уровне ДОУ, городском МО.	МО		педагога. 3. Конспекты открытых занятий. Конспекты мероприятий проводимых в МДОБУ	
--	--	---	---	----	--	---	--

## 7. Формы наставничества в ДОУ.

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

Исходя из образовательных потребностей МДОБУ выбраны следующие формы наставничества: воспитатель-воспитатель

### **Форма наставничества «Воспитатель – воспитатель».**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МДОБУ.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост усвоения образовательных областей, уровня развития воспитанников в рамках целевых ориентиров.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

## Характеристика участников формы наставничества «воспитатель – воспитатель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и дошкольного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<b>Типы наставников</b>		
<p><b>Наставник - консультант</b></p> <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

## Возможные варианты программы наставничества «Воспитатель – воспитатель»

Формы взаимодействия	Цель
<i>«Опытный педагог – молодой специалист»</i>	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
<i>«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»</i>	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
<i>«Педагог новатор – консервативный педагог»</i>	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

## Схема реализации формы наставничества «Воспитатель-воспитатель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «воспитатель-воспитатель».	Педагогический Совет. Методический Совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на Педагогическом Совете или Методическом Совете МДОБУ.

## Характеристика участников формы наставничества «Воспитатель-воспитатель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и дошкольного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<b>Типы наставников</b>		
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - специалист</b>	Педагог, находящийся в состоянии

<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		<p>эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
--	--	--	---

## **9. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программы 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:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 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 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 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 программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

**Цели мониторинга** влияния программы 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:**

1. Научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
2. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
3. определение условий эффективной программы наставничества;
4. анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
5. сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;



- б. 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 уровне МДОБУ, 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:**

- Проведение конкурса на уровне МДОБУ профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами МДОБУ "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа воспитанников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МДОБУ.