

ПРИНЯТА:
Педагогическим советом
МКДОУ ЦРР ДС № 37
с. Чугуевка
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ ЦРР ДС № 37
с. Чугуевка



М. В. Лисниченко

Приказ от « 31 » августа 2023 г. № 84 -А



Программа наставничества

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 37»
с. Чугуевка Чугуевского округа Приморского края
(МКДОУ ЦРР ДС № 37 с. Чугуевка)

с. Чугуевка
2023г. .

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы	3
Пояснительная записка.....	5
1. Целевой раздел.....	6
1.1. Цели и задачи реализации программы.....	6
1.2. Реализаторы программы.....	6
1.3. Этапы реализации целевой модели наставничества.....	7
1.4. Форма наставничества «Педагог- педагог».....	9
1.5. Ожидаемые результаты программы.....	10
1.6. Нормативная база.....	10
2. Содержание программы.....	11
2.1. Система работы с малоопытными специалистами.....	11
2.2. Этапы реализации программы.....	12
2.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым малоопытным педагогом.....	13
2.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.....	15
2.5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.....	21
2.6. Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	22

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа наставничества в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Центре развития ребенка – детском саду № 37» с. Чугуевка Чугуевского округа Приморского края
Основные цели	1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.
Задачи программы	<p>1. Привить малоопытным специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДОУ.</p> <p>2. Организовать педагогическую поддержку и помощь малоопытным специалистам:</p> <ul style="list-style-type: none"> *в проектировании воспитательного и образовательного процесса; *в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом; *в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательной и образовательной работы; *в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; * в формировании педагогических целей и задач, моделировании и создании условий для их решения; <p>3. Повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями, формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором встроены партнёрские отношения.</p> <p>4. Активизация участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней.</p>
Основные направления	<p>1. Повышение профессионального мастерства малоопытных педагогов в моделировании воспитательного и образовательного процесса.</p> <p>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</p> <p>3. Изучение нормативных актов, документов, обеспечивающих реализацию воспитательного и образовательного процесса.</p> <p>4. Развитие профессиональных компетенций.</p>

	5.Изучение уровня профессиональной подготовки малоопытных педагогов и анализ результатов в работе наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемых педагогов. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. 5. Анализ результатов работы.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов. 2. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков, и мета-компетенций. 3. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. 4. Рост педагогов, желающих присоединиться к команде наставников и кураторов, их желание поучаствовать в конкурсе «Наставник года» или «Куратор года».
Сроки реализации	3 года
Структура программы	<ol style="list-style-type: none"> 1.Паспорт программы 2.Пояснительная записка 3.Содержание программы. 4. Этапы реализации программы. 5. Механизм реализации. 6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.
Составитель программы	Заместитель заведующего по ВОП, творческая группа
Участники программы	Куратор, наставники, наставляемые

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Малоопытные педагоги имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а родители воспитанников, администрация образовательного учреждения ожидают от них безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации малоопытных педагогов к трудовой деятельности (новый социальный запрос к образованию, различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов, необходимое взаимодействие семьи и ДОУ)

Период вхождения малоопытного 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 сферешкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель образовательной организации, заместитель заведующего по ВОП осознают 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 профессионального сопровождения малоопытных воспитателей. При взаимодействии опытных и малоопытных педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества в МКДОУ ЦРР ДС № 37 с.Чугуевка - это комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Программа направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Её главное направление оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ.

1.1. Цели и задачи реализации программы.Актуальность:

Грамотная поддержка и сопровождение малоопытных педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет им выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность этой педагогической профессии.

Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь малоопытным педагогам в профессиональном становлении, в связи, с чем актуальность наставничества возрастает.

Проблема:

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности малоопытных воспитателей чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Цель:

Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.

Целевая аудитория: Малоопытные педагоги, проработавшие в ДОУ меньше 3 лет, педагоги, вышедшие из декретного отпуска, педагоги, желающие овладеть современными программами, новыми компетенциями.

1.2. Реализаторы программы

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

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

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

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

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 ДОУ, заместителем заведующего по ВОП, куратором, педагогами, родителями и иными лицами ДОУ, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

малоопытные педагогов:

педагоги, вышедшие из декретного отпуска;

педагоги, желающие овладеть современными программами, новыми компетенциями.

Формирование базы наставников из числа:

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

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

1.3. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем, возникающих у малоопытных педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.

	2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	
Формирование базы наставников	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 обучаемых наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.	1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками.
Организация хода наставнической программы	1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: 1. Сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых. 2. Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы группы.	1. Собраны лучшие наставнические практики. 2. Поощрение наставников.

1.4. Форма наставничества

«Педагог- педагог»

Цель: разносторонняя поддержка, повышение профессионального потенциала малоопытных специалистов, специалистов, вышедших из декретного отпуска; 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. Прививать малоопытному специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности малоопытных педагогов в педагогическую работу.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
5. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Малоопытный специалист	Педагог, вышедший Из декретногоотпуска
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи. Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.	Педагог имеющий малый опыт работы (до 3 лет), и испытывающий трудности с организацией воспитательного и образовательного процесса, с взаимодействием с другими педагогами, родителями.	Специалист, нуждающийся в методической поддержке, в знакомстве с новыми требованиями организации воспитательной и образовательной работы в ДОУ.

1.5. Ожидаемые результаты программы.

1. Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
2. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков, и мета-компетенций.
3. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях
4. Рост педагогов, желающих присоединиться к команде наставников и кураторов, их желание поучаствовать в конкурсе «Наставник года» или «Куратор».

1.6. Нормативная база

* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества.

* Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

* Приказ Минобразования Приморского края № 789-а от 23.07.2020.

О внедрении методологии (целевой модели) направлении наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

* Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года(утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р).

2.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики ДОУ, помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны.

2.1. Система работы с малоопытными специалистами.

Система работы с малоопытными педагогами начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. (Сбор информации о малоопытном педагоге, определение наставника, составление плана работы, накопление теоретического и практического материала (семинары, консультации, пед.советы, просмотры ОД, праздники, развлечения, продуктивная деятельность, планы работы, конспекты, сценарии досуговых мероприятий, описание опыта, оформление материала теоретического и практического).

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Заместитель заведующего по ВОП –малоопытный педагог	1. Знакомство с нормативными и локальными актами. 2. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Малоопытный педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Малоопытный педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

2.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений малоопытных педагогов; разработка основных направлений работы с малоопытными педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность малоопытного педагога по критериям:

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательного и образовательного процесса в группе.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями (законными представителями).	Помощь в осознании своей профессиональной значимости, улучшение личных показателей эффективности педагогов.
Формы работы		
Консультации	Семинары-практикумы	Дискуссии
Беседы	Взаимопосещения	Круглые столы
Изучение методической литературы	Коллективные просмотры педпроцессов, Анализ педагогических ситуаций	Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Разрабатывается индивидуальный план профессионального становления малоопытного педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и малоопытным педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в

индивидуальный план профессионального становления малоопытного педагога могут вноситься изменения и дополнения

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста малоопытных педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО и задачами ОП;
- Оказание методической помощи опытными педагогами малоопытным;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности малоопытного педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогических действиях.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы малоопытного педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста малоопытного педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с малоопытными педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

2.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым малоопытным педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство малоопытных педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки малоопытных педагогов, от поставленных задач.

Управление образования, ПКIRO, МБУ ИМЦ «Развитие»	Уровень образовательной организации
1. Праздник «Посвящение в профессию».	1. Диалог, беседа.
2. Профессиональные краевые конкурсы	2. Индивидуальная, групповая консультация.
3. Онлайн марафоны «Занятие – шоу».	3. Самоанализ собственной
4. Курсы повышения квалификации.	

<p>5. Районные и областные семинары, конференции. 6. Вебинары.</p>	<p>деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.</p>
--	---

2.4. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом.

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов малоопытного педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальное становление малоопытного педагога.
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность малоопытного педагога относительно современных требованияхк дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с малоопытным педагогом.	Организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ОД.	Компетентность молодого педагога проектировании и анализе ОД.

5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	с	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе соответствии требованиями.	в в с	РППС, соответствующая ФГОС ДО и ФОП ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	по этики, культуры. по	Культура общения педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста малоопытного педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.		Коррекция ИП.

9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
2 год			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.

4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы пед. мастерской по проектированию ОД с использованием конкретных технологий.	Обогащение
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО и ФОП ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ОД. Видеосъемка ОД. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ОД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на	Коррекция ИП.

		основе перспектив работы на следующий год)	
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Аттестация малоопытного педагога на соответствие
3 год			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы пед. мастерской по проектированию ОД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ОД, планы воспитательной деятельности педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитические образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ОД в контексте требований ФГОС ДО, ФОП ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ОД.	Компетентность молодого педагога самостоятельном проектировании и анализе ОД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении

			документации.
5.	Реализация культурно- досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов	Аттестация малоопытного педагога на категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

2.5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы 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); *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;
- * 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.

2.6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

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