

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детского сада № 10
Московского района Санкт-Петербурга

Приказ №28/1-О от 13 сентября 2022 года

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета
ГБДОУ детский сад № 10
Московского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 12 сентября 2022г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №10 Московского района Санкт-Петербурга «Богатырь»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №10 Московского района Санкт-Петербурга «Богатырь»
Решение об утверждении Программы	Приказ №28/1-О от 13 сентября 2022г.
Авторы-разработчики Программы	Заместитель заведующего по ВМР, Хлиманкова Мария Владимировна
Нормативно-правовая база	Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Письмо Минпросвещения от 21.12.21 № АЗ-1128/08 Распоряжение Минпросвещения России от 31.12. 2019 года № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста" (с изменениями на 20 августа 2021 года) Распоряжение Комитета по образованию от 30.03. 2022 года № 623-р "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга
Цель Программы	Раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования; - выявление и распространение лучших программ и практик наставничества; - подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности; - раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала через реализацию индивидуальной образовательной траектории.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; - рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; - развитие профессиональных перспектив педагогов в условиях цифровизации образования
Реализуемые формы наставничества	В отношении педагогических работников реализуется форма наставничества «педагог – педагог»

<p>Структура управления реализацией Программы</p>	<pre> graph TD A[РУКОВОДИТЕЛЬ ДОУ] --> B[КУРАТОР] B --> C[НАСТАВНИК] B --> D[НАСТАВЛЯЕМЫЙ] C <--> D </pre>
<p>Система мониторинга</p>	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
<p>Механизмы мотивации и поощрения</p>	<p>Выступление наставников на педсоветах.</p>

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Внедрение программ наставничества в ДОО обеспечит согласованность и преемственность взаимоотношений в коллективе.

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

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Цель: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №10 Московского района Санкт-Петербурга «Богатырь»

Задачи:

- ✓ формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;
- ✓ выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- ✓ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ✓ подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- ✓ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации

Целевые группы реализации программы наставничества в ДОО: специалисты и воспитатели.

1.4. Применяемые формы наставничества

Система наставничества в ДОО предусматривает реализацию приоритетной формы наставничества «педагог – педагог».

1.5. Понятия и термины, используемые в Программе Наставничества

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.

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. *Наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым, свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – детского сада, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №10 Московского района Санкт-Петербурга «Богатырь» (далее – Система наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- ♦ Конституция Российской Федерации (ред. от 04.07.2020г.);
- ♦ Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ♦ Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся;
- ♦ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- ♦ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- ♦ Письмо Минпросвещения от 21.12.21 № АЗ-1128/08;
- ♦ Распоряжение Минпросвещения России от 31.12. 2019 года № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста" (с изменениями на 20 августа 2021

года);

- ♦ Распоряжение Комитета по образованию от 30.03. 2022 года № 623-р "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга;
- ♦ Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации);
- ♦ Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Внедрение и реализация программы Наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников ДОО в части поддержки педагогов «на местах».

В результате внедрения и реализации программы Наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- ♦ 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;
- ♦ цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- ♦ обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

При внедрении и реализации программы Наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски:

- ♦ отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- ♦ высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- ♦ низкая мотивация наставников;
- ♦ недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- ♦ низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту;
- ♦ низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа Наставничества представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и

механизмов.

Уровень структуры	Направления деятельности
Руководитель ДОО	<ol style="list-style-type: none">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.7. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.8. Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.9. Содействие повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Системы наставничества, в формате непрерывного образования.
Куратор	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).3. Контроль процесса Реализации Программы наставничества.4. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества.5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.6. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.7. Своевременная (не менее одного раза в год) актуализация информации о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых.8. Организация разработки персонализированных программ наставничества.9. Участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации.
Наставник	<ol style="list-style-type: none">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.
Педагог-психолог	<ol style="list-style-type: none">1. Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none">1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

- ♦ Куратора реализации Программы наставничества

Куратором может быть сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества, назначает куратора руководитель образовательной организации.

- ♦ Наставника

Наставник – это педагоги, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами в образовательной организации. У наставника может быть несколько наставляемых.

- ♦ Наставляемый

Наставляемый – это 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. Наставляемыми могут быть молодые специалисты; педагоги находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.; за наставляемым может быть закреплено несколько наставников.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя информационными базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование информационных баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов – будущих участников Программы.

Информационная база наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей ДОО в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и их родителей (законных представителей).

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	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. Информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов для реализации Программы.	Дорожная карта Реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся ДОО / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
Формирование	1. Работа с внутренним контуром	Формирование базы

базы наставников	включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Работа в каждой паре/группе включает: - встречу – знакомство; - пробную рабочую встречу; - встречу-планирование; - комплекс последовательных встреч; - итоговую встречу.	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение реализации Программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов Программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию приоритетной формы наставничества «педагог – педагог».

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

1) «опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

2) «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

3) «педагог-новатор – консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект - объектной педагогики.

Виды наставничества:

1) *Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2) *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3) *Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

4) *Реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

5) *Ситуационное наставничество* – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

6) *Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

7) *Традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице приведена 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	Молодой педагог, студент
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении четко определенных целей вместо общего развития приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания.	Команда наставляемых. Отдельно взятый наставляемый.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- ♦ «Я расскажу, ты послушай»;
- ♦ «Я покажу, ты посмотри»;
- ♦ «Сделаем вместе»;
- ♦ «Сделай сам, я подскажу»;
- ♦ «Сделай сам, расскажи, что сделал».

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар 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:

- 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 свод-анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения свод-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества, свод-анализ проводит куратор Программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; развитие

метапредметных 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.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на 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.
- Объявление благодарности наставникам.

11.ТИПОВЫЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБДОУ детского сада №10 Московского района Санкт-Петербурга

Форма наставничества «педагог-педагог»

Программа «опытный педагог– молодой специалист»	
Целевая аудитория	Молодые специалисты – воспитатели (стаж до 3 лет).
Цели программы	Методическая поддержка со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных и др.).
Задачи программы	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов и воспитателей потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.
Характеристика наставника	Наставник – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.
Характеристика наставляемого	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебно-воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
Программа «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»	
Целевая аудитория	Специалисты и воспитатели, испытывающие профессиональные затруднения в сфере коммуникации.
Цели программы	Психологическая и личностная поддержка педагога, который, в силу различных причин, имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия.
Задачи программы	1.Профессиональная социализация наставляемого. 2.Развитие педагогических компетенций и инициатив наставляемого.
Характеристика наставника	Наставник – лидер педагогического сообщества.
Характеристика наставляемого	Педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации.
Программа «педагог-новатор –консервативный педагог»	
Целевая аудитория	Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями
Цели программы	Выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.
Задачи программы	1. Профессиональная информатизация наставляемого. 2.Развитие педагогических компетенций и инициатив наставляемого в современном мире цифровых технологий.
Характеристика наставника	Опытный педагог, не владеющий современными цифровыми технологиями
Характеристика наставляемого	Педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям