**«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества**

**2020 – 2024 учебный год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержания деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения 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».  2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. | 2020 - 2024 г | Заведующий Старший воспитатель |
| Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета.  2. Информирование на сайте ДОО. | 2020 - 2024 г | Заведующий Старший воспитатель |
| Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО | 1. Издание Приказа о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества о внедрении Целевой модели наставничества в БМАДОУ «Детский сад № 36»  2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ДОО.  3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОО».  4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ДОО» (издание приказа). | 2020 - 2024 г | Заведующий Старший воспитатель |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ОО | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ДОО.  2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.  3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Учитель – учитель». | 2020 - 2024 г | Старший воспитатель |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.  2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. | 2020 - 2024 г | Старший воспитатель |
| Формирование базы наставляемых | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. | 2020 - 2024 г |  |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.  2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.. | 2020 - 2024 г |  |
|  | Старший воспитатель |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. | 2020 - 2024 г |  |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной наставляемого. | 2020 - 2024 г |  |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.  2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.  3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение. | 2020 - 2024 г |  |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | Отбор наставников и наставляемых | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.  2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.  3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.  4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. | 2020 - 2024 г | Старший воспитатель |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».  2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.  3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | 2020 - 2024 г | Старший воспитатель |
| 6 | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.  2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.  3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.  4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.  5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | 2020 - 2024 г |  |
| Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками. | 1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки. | 2020 - 2024 г |  |
| 7 | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.  2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.  3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. | 2020 - 2024 г | Заведующий Старший воспитатель |
| Мотивация и поощрения наставников | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.  2. Благодарственные письма партнерам.  3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».  4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте ДОО | 2020 - 2024 г |  |
|  |  |

# ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В

# БМАДОУ «Детский сад № 36»

* 1. **Пояснительная записка.**

# Настоящая целевая модель наставничества БМАДОУ «Детский сад № 36», осуществляющего образовательную деятельность по дошкольным общеобразовательным, (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)

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 БМАДОУ «Детский сад № 36»,

*Создание целевой модели наставничества* БМАДОУ «Детский сад № 36», *позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать 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, икомпетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

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

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом

# Нормативные основы целевой модели наставничества. Нормативные правовые акты международного уровня.

* + - [Конвенция о правах ребенка,](http://docs.cntd.ru/document/1900759) одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.](http://docs.cntd.ru/document/9009714)
    - 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. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* + - [Конституция Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9004937)
    - [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в](http://docs.cntd.ru/document/902389617) [Российской Федерации".](http://docs.cntd.ru/document/902389617)
    - [Гражданский кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/9027690)
    - [Трудовой кодекс Российской Федерации.](http://docs.cntd.ru/document/901807664)
    - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

**Нормативные правовые акты БМАДОУ «Детский сад № 36»**

* Устав БМАДОУ «Детский сад № 36»
* Программа развития БМАДОУ «Детский сад № 36»
* Отчет о результатах самообследования деятельности БМАДОУ «Детский сад № 36»
* Положение о педагогическом совете

1. **Задачи целевой модели наставничества БМАДОУ «Детский сад № 36»**

* Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
* Разработка и реализация программ наставничества.
* Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
* Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
* Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
* Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
* Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
* Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного

1. **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

* Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
* Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
* Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
* Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОО, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
* Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
* Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
* Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов БМАДОУ «Детский сад № 36»

# Структура управления реализацией целевой модели наставничества БМАДОУ «Детский сад № 36»

|  |  |
| --- | --- |
| БМАДОУ «Детский сад № 36" | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества БМАДОУ «Детский сад № 36»  2. Разработка целевой модели наставничества  3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели  4. Реализация программ наставничества  5. Реализация кадровой политики в программе наставничества  6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества  7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор целевой модели наставничества | 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных и вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества |
| Ответственные лица за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества.  Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества**.**  Реализация Формы наставничества «Педагог-педагог». |

1. **Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

Целевой модели наставничества выделяется три 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, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется заместителем заведующего, 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;
  + o 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

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

1. **Этапы реализации целевой модели 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.   1. На внешнем контуре   информационная работ, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. | Дорожная карта реализации  наставничества. Пакет документов. |
| Формиро вание базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Формирование базы наставников | 1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:   * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании   продуктивной педагогической атмосферы. | Формирование базы наставников, которые потенциально  могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников | 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.  Собеседование с наставниками.  3.Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех   наставляемых в любом формате.   1. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные  наставнические пары / группы, готовые  продолжить работу в рамках программы |
| Организация хода наставнической программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений  в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными  и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:   * 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 кураторов – для мониторинга   эффективности реализации программы. |
| Завершение программы  наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы.   3.Публичное подведение итогов и популяризация практик. | Собраны лучшие  наставнические практики. Поощрение наставников. |

**8. Формы наставничества**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей ДОО в данной целевой модели наставничества рассматриваются 1 форма наставничества: «Педагог- педагог».

**8.2. Форма наставничества «Педагог-педагог».**

**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 образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

# Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наставник** | | **Наставляемый** | |
| **Молодой специалист** | **Педагог** |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных  профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).  Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.  Педагог, обладающий лидерскими, организационными и  коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),  испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими  педагогами, родителями. | Специалист,  находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | | Педагог,  находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –  педагогичексих и коммуникативных проблем,  контролирует самостоятельную  работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного  направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |

**Возможные варианты программы наставничества «Педагог-педагог»**

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

# Схема реализации формы наставничества «Педагог – педагог»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества в  форме **«Педагог – педагог»**. | Педагогический 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  ДОУ. |
| **9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества** | | | |

, 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 как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

* сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
* обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
* контроль хода программы наставничества;
* описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
* определение условий эффективной программы наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Оформление результатов**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

**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 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)

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ДОО, 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 ДОО.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+";
* Награждение грамотами ДОО "Лучший наставник"

Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДОО.