

Принято:
на педагогическом совете №1
МБДОУ ЦРР – д/с № 3 «Ромашка»
приказ №78/7 от 09.09.2024 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ЦРР
- д/с №3 «Ромашка»
_____ Н. А. Воскобойникова

Персонализированная программа наставничества на 2024 – 2025 учебный год

Наставник: Бунева Юлия Николаевна
Молодой специалист: Германова Александра Александровна
Ртищева Диана Владимировна
Ксейдинова Людмила Ивановна

г. Ставрополь, 2024 г.

Содержание

Паспорт программы	3
1. Пояснительная записка	5
1.1. Актуальность проблемы	5
1.2. Цели и задачи	5
1.3. Принципы наставничества	5
1.4. Организация наставничества	6
2. Содержание деятельности	6
2.1 Этапы реализации программы	6
2.2 Основные направления	7
2.3 Условия эффективности работы	7
2.4 Формы и методы работы педагога-наставника с молодым педагогом	8
2.5 Ожидаемые результаты	9
3. План работы педагога наставника	9
4. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы	15
5. Мониторинг и оценка результатов реализации	17

Паспорт программы

Наименование программы	Персонализированная программа наставничества воспитателя группы общеразвивающей направленности
ФИО составителя, должность	Бунева Юлия Николаевна, воспитатель
Участники программы	Педагог – наставник Бунева Ю.Н. Молодой специалист - наставляемый Германова Александра Александровна Ртищева Диана Владимировна Ксейдинова Людмила Ивановна
Цель программы	Развитие профессиональных умений и навыков у наставляемого воспитателя
Задачи программы	-обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога; - стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями; - обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога; - отслеживать динамику развития профессиональной деятельности
Срок реализации программы	с сентября 2024 по май 2025 года
Планируемые результаты программы	- Рост профессиональной и педагогической компетенции наставляемого педагога, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. - Познание педагога своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. - Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями воспитанников (законными представителями).

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Сведения	о молодом педагоге	о молодом педагоге	о молодом педагоге	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Германова Александра Александровна	Ртищева Диана Владимировна	Ксейдинова Людмила Ивановна	Бунева Юлия Николаевна
Образование	среднее-профессиональное	высшее	среднее-профессиональное	высшее
Какое учебное заведение окончил	НОУ СПО «Ставропольский кооперативный техникум экономики, коммерции и права»	ФГБОУ ВПО «Ставропольский государственный университет»	ГБПОУ «Ставропольский колледж сервисных технологий и коммерции»	СГПИ, историко-филологический факультет, 2008 г
Педагогический стаж	1 год	2 месяца	2 месяца	12 лет
Место работы	МБДОУ ЦРР - д/с №3 «Ромашка»	МБДОУ ЦРР - д/с №3 «Ромашка»	МБДОУ ЦРР - д/с №3 «Ромашка»	МБДОУ ЦРР - д/с №3 «Ромашка»
Должность	Воспитатель	Воспитатель	Воспитатель	Воспитатель
Группа	Средняя группа	Вторая младшая группа	Вторая младшая группа	Подготовительная группа
Квалификационная категория	б/к	б/к	б/к	высшая квалификационная категория

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность проблемы

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом – воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, он испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне ДООУ.

1.2. Цели и задачи

Цели: создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу.
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

1.3. Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

1.4. Организация наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

1. Мотивация. Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

2. Сотрудничество. Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

3. Системность. Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

2. Содержание деятельности

2.1. Этапы реализации Программы

1. Подготовительный этап реализации программы.

Задача этапа: формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «педагог – наставник».

Содержание этапа:

- Закрепление начинающего педагога за наставляемым;
- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога (анкетирование);
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

В зависимости от результатов подготовительного этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.

2. Основной, развивающий этап.

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога. Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;
- самообразование начинающих педагогов;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3. Контрольно-оценочный этап.

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

2.2 Основные направления:

- Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- развитие профессиональной компетенции;
- изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества

2.3 Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ результатов работы (диагностика развития детей);

- своевременное обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией.

2.4 Формы и методы работы педагога-наставника с молодым педагогом:

Индивидуальные:

- консультирование;
- беседы;
- наблюдение;
- анкетирование;
- самообразование;
- тестирование;
- изучение методической литературы;
- анализ педагогических ситуаций;
- активные методы (взаимопосещение образовательной деятельности, тренинги, собеседование, творческие мастерские).

Групповые:

- семинары;
- тренинги;
- практикумы;
- участие в конкурсах различного уровня.

Взаимодействие наставника и молодого специалиста



Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне ДОУ

2.5 Ожидаемые результаты

Для молодого специалиста:

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня его готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом.

Молодой педагог: Германова Александра Александровна

Должность: воспитатель.

Педагог-наставник: Бунева Юлия Николаевна

Должность: воспитатель.

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- оказание помощи в организации ведущих видов деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом.

Содержание работы	Формы и методы работы	Сроки
<p>1. Знакомство с нормативно - правовой базой учреждения</p> <p>2. Мониторинг детского развития.</p> <p>3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ</p>	<p>Изучение документов: - Закон об образовании. - Конвенция о правах ребенка. - Устав ДОУ. - Типовое положение о ДОУ. Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала. Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного)</p>	<p>Сентябрь</p>
<p>1. Виды и организация режимных моментов в детском саду.</p> <p>2. Методика проведения праздников в детском саду</p>	<p>Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста. Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.</p>	<p>Октябрь</p>
<p>1. Изучение методики проведения занятий с детьми, показ занятия.</p> <p>2. Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.</p> <p>3. Документация педагога по работе с родителями.</p>	<p>Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности. Консультация «Детские конфликты и способы их преодоления» Помощь в оформлении документации по работе с родителями (план работы, протоколы родительских собраний)</p>	<p>Ноябрь</p>
<p>1. Организация деятельности педагога на прогулке.</p> <p>2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника</p>	<p>Наблюдение за совместной деятельностью молодого специалиста с детьми во время прогулки, обсуждение. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника</p>	<p>Декабрь</p>

<p>1. Организация образовательной деятельности.</p> <p>2. Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников.</p> <p>3. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей.</p>	<p>Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.</p> <p>Подобрать сюжетно-ролевые игры для детей среднего возраста, составить картотеки.</p> <p>Консультация, советы по целесообразности их использования.</p>	<p>Январь</p>
<p>1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ</p> <p>2. Организация и проведение прогулки (все составляющие части)</p> <p>3. Оформление папок передвижек, консультаций для родителей по формированию основ безопасности у детей среднего возраста.</p>	<p>Изучение опыта работы коллег, изготовление оборудования для физкультурного уголка, составление картотеки гимнастики после сна.</p> <p>Посещение прогулок у наставника, изучение методической литературы.</p> <p>Подбор информации в родительский уголок по формированию ОБЖ у детей.</p>	<p>Февраль</p>
<p>1. Речевое развитие детей.</p> <p>2. Пальчиковая гимнастика для детей среднего возраста детского сада.</p> <p>3. Развивающая среда в детском саду.</p>	<p>Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты, и т.д.), познакомить с картотекой речевых игр.</p> <p>Консультация «Роль пальчиковых игр на развитие речи детей 4 – 5 лет»</p> <p>Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).</p>	<p>Март</p>
<p>1. Организация работы во второй половине дня.</p> <p>2. Оформление и ведение документации в группе.</p>	<p>Консультация «Организация работы с детьми после сна».</p> <p>Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.</p>	<p>Апрель</p>
<p>1. Мониторинг развития детей.</p> <p>2. Подготовка к работе с детьми в летний</p>	<p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Консультация о правилах оформления родительских</p>	<p>Май</p>

оздоровительный период. 3. Подведение итогов работы	уголков, наличие материала, форм их оформления Самоанализ молодого педагога	
--	---	--

План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом.

Молодой педагог: Ксейдинова Людмила Ивановна

Должность: воспитатель.

Педагог-наставник: Бунева Юлия Николаевна

Должность: воспитатель.

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- оказание помощи в организации ведущих видов деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом.

Месяц	Содержание работы	Форма проведения
сентябрь	1. Анкетирование 2. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией (план по самообразованию, план по воспитательно-образовательной работе с детьми) 3. Оформление документации группы	Собеседование Консультация Ответы на интересующие вопросы
Октябрь	1. Мониторинг детского развития 2. «Педагогическая стрессоустойчивость»	Помощь в подборе диагностического материала Тестирование
Ноябрь	1. Родительское собрание 2. Моделирование педагогических ситуаций 3. Создание благоприятного эмоционального климата в группе	Помощь в организации и проведении собрания
Декабрь	1. Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения 2. Основные проблемы в педагогической деятельности начинающего воспитателя	Просмотр и обсуждение
Январь	1. РППС во второй младшей группе	Консультация

	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала) 2. «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»	Памятка
Февраль	1. Самостоятельная организация и руководство дидактическими играми детей. 2 «Как подготовиться к докладу, выступлению»	Наблюдение Помощь в подборе дидактических игр во второй младшей группе Памятка
Март	1. «Правильно оформляем конспект НОД» 2. «Формы и виды анализа НОД» 3. «Виды анализа детской деятельности»	Консультация Памятка
Апрель	1. Правила оформления родительского уголка, папок-передвижек, наличие материала, форма их оформления 2. Проанализировать работу воспитателя по формированию у младших дошкольников самостоятельности в процессе самообслуживания	Консультация Посещение режимных моментов
Май	1. Составление аналитической справки наставника с начинающим воспитателем за учебный год. Оформление презентации, обсуждение итогов и планы на будущий учебный год	Совместная деятельность

3 План работы педагога-наставника на 2024-2025 учебный год по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым педагогом.

Молодой педагог: Ртишева Диана Владимировна

Должность: воспитатель.

Педагог-наставник: Бунева Юлия Николаевна

Должность: воспитатель.

Цель: развить профессиональные умения и навыки молодого педагога.

Задачи:

- повысить уровень организации образовательной деятельности;
- оказание помощи в организации ведущих видов деятельности;
- консультировать по вопросам ведения документации;
- разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом.

Месяц	Содержание работы	Форма проведения
сентябрь	1. Анкетирование 2. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией (план по самообразованию, план по воспитательно-образовательной работе с детьми) 3. Оформление документации группы	Собеседование Консультация Ответы на интересующие вопросы
Октябрь	1. Мониторинг детского развития 2. «Педагогическая стрессоустойчивость»	Помощь в подборе диагностического материала Тестирование
Ноябрь	1. Родительское собрание 2. Моделирование педагогических ситуаций 3. Создание благоприятного эмоционального климата в группе	Помощь в организации и проведении собрания
Декабрь	1. Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения 2. Основные проблемы в педагогической деятельности начинающего воспитателя	Просмотр и обсуждение
Январь	1. РППС во второй младшей группе Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала) 2. «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»	Консультация Памятка
Февраль	1. Самостоятельная организация и руководство дидактическими играми детей. 2 «Как подготовиться к докладу, выступлению»	Наблюдение Помощь в подборе дидактических игр во второй младшей группе Памятка
Март	1. «Правильно оформляем конспект НОД» 2. «Формы и виды анализа НОД» 3. «Виды анализа детской деятельности»	Консультация Памятка
Апрель	1. Правила оформления родительского уголка, папок-передвижек, наличие материала, форма их оформления 2. Проанализировать работу воспитателя по формированию у младших дошкольников самостоятельности в процессе	Консультация Посещение режимных моментов

	самообслуживания	
Май	1. Составление аналитической справки наставника с начинающим воспитателем за учебный год. Оформление презентации, обсуждение итогов и планы на будущий учебный год	Совместная деятельность

4. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как *внутренние*, так и *внешние условия*. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками.

Условия труда могут вносить свои коррективы в деятельность наставника и наставляемого: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому есть вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации программы.

Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставника, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставника, подавление самостоятельности и инициативности молодого педагога, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого педагога, проведения им открытого занятия и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем наставляемого.

Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Кроме того, в роли наставника в решение каких-то конкретных проблем наставляемого может выступать куратор программы (например, старший воспитатель). Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого педагога в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДООУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставника, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (грамоты, значки и т.п.).

4. Неготовое отношение молодого педагога к наставнику.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации

Мониторинг реализации программа наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

1 этап мониторинга и оценки качества процесса реализации программы наставничества 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 программы, так и отследить важные показатели качественного изменения, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

2 этап мониторинга и оценки влияния программ на всех участников позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов воспитанников.