

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 1
общеразвивающего вида» с. Выльгорт
Гичка Т.Т. Гичка
Приказ № 396 от 01.09.2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №1 общеразвивающего вида» с. Выльгорт
на 2022-2025 учебный год

с. Выльгорт 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- I. Паспорт программы
- II. Пояснительная записка
- III. Принципы реализации программы
- IV. Сроки реализации Программы наставничества
- V. Основные термины и определения Программы наставничества
- VI. Общие требования к кадровому обеспечению Программы наставничества
- VII. Формы наставничества в МБДОУ «Д/с №1»
- VIII. Этапы реализации программы наставничества в МБДОУ «Д/с №1»

Приложение № 1 Пример плана работы наставников и периодичность организации работы

Приложение № 2 Кодекс наставника

Приложение № 3 Руководящие принципы наставника

Приложение № 4 Качества успешных наставников

Приложение № 5 Психологическое сопровождение наставников и наставляемых

Приложение № 6 Ценности наставничества

Приложение № 7 Индивидуальный план развития под руководством наставника

Приложение № 8 Анкета наставляемого по завершению

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа наставничества МБДОУ «Детский сад №1 общеразвивающего вида» с. Выльгорт
Ответственный исполнитель Программы	МБДОУ «Детский сад №1 общеразвивающего вида» с. Выльгорт (далее – МБДОУ «Д/с №1»)
Участники Программы наставничества	Молодые специалисты МБДОУ «Д/с №1»; Педагоги испытывающие затруднения в конкретной области; Педагоги-наставники
Цель Программы	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБДОУ «Д/с №1», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи Программы наставничества	<ul style="list-style-type: none">• Создание условий для развития и повышения квалификации молодых специалистов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;• Формирование потребности педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.• Повышение интереса педагогов к методике построения и организации результативного образовательного процесса.• Успешная адаптация молодых специалистов;• Осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;• Ориентирование педагогов на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.• Развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства педагогов;• Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.• Построение эффективной модели методического сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов.•
Сроки реализации	2022 – 2025 годы

II. Пояснительная записка

Программа наставничества МБДОУ «Д/с №1» является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «педагог-педагог» для достижения высокого уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации и создание комфортной профессиональной среды внутри МБДОУ «Д/с №1», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми 5 сталкивается педагогическое сообщество, в том числе:

1. проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
2. проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует созданию условий для развития и повышения квалификации молодых специалистов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, формирование потребности педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности, повышению интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса, успешной адаптации молодых специалистов, осознанной потребности молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании, ориентированию начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, развитию профессиональной компетентности и педагогического мастерства педагогов и формированию открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Таким образом, разработанная программа наставничества в МБДОУ «Д/с №1» позволяет успешно закрепиться на месте работы или в должности педагога молодому специалисту, повысить его профессиональный потенциал и уровень, а также создать

комфортную профессиональную среду внутри МБДОУ «Д/с №1», тем самым реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

III. Принципы реализации программы

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- ✓ принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- ✓ принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- ✓ принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- ✓ принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- ✓ принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- ✓ принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- ✓ принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

IV. Сроки реализации Программы наставничества

Программа рассчитана на 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

V. Основные термины и определения Программы 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/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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы.

VI. Форма и варианты программы наставничества

Форма программы наставничества «Педагог-педагог» МБДОУ «Д/с №1» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБДОУ «Д/с №1», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБДОУ «Д/с №1»; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать педагогическое сообщество МБДОУ «Д/с №1».

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- ✓ **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- ✓ **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с воспитанниками», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- ✓ **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;
- ✓ **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку в конкретной области (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

VII. Общие требования к кадровому обеспечению Программы наставничества

Кадровая система реализации Программы наставничества в МБДОУ «Д/с №1» предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли: наставляемый, наставник, куратор. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с базой наставников и наставляемых.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации Программы наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица МБДОУ «Д/с №1», изъявившие готовность принять участие в реализации Программы наставничества, на условиях свободного вхождения в Программу.

Наставляемыми могут быть педагоги/молодые специалисты и иные должностные лица МДОУ «Д/с №1», изъявившие готовность принять участие в реализации Программы наставничества, на условиях свободного вхождения в Программу.

Портрет участников программы:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-специалист – опытный педагог, владеющий конкретными знаниями в запрашиваемой области, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте 11 работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости или испытывающий проблемы в конкретной области.

VIII. Этапы реализации программы наставничества в МБДОУ «Д/с №1»

Реализация программы наставничества в МБДОУ «Д/с №1» включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Содержание каждого этапа представлено в **Таблице 1.**

Реализация программы

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Задача этапа - выявление конкретных проблем педагогов/молодых специалистов МБДОУ «Д/с №1», которые можно решить с помощью наставничества.

Портрет наставляемого.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Педагог, нуждающийся в конкретной психоэмоциональной поддержке, сочетающейся с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Педагог, испытывающий трудности в использовании современных программ, цифровых технологий.

Для выявления конкретных проблем педагогов/молодых специалистов Куратор проводит сбор и систематизацию запросов от потенциальных наставляемых, используя различные методы сбора информации (интервью, опрос, наблюдение, панель и т.д.) при этом наставляемый дает согласие на обработку персональных данных. **(Приложение №1).**

Для анализа собранных данных Куратор может привлекать внешних специалистов (психологов, методистов). В том числе первичное анкетирование наставляемых **(Приложение №2).**

Результатом этапа является сформированная база наставляемых (**Приложение №3**) с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Этап 3. Формирование базы наставников

Задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Портрет наставника.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение **двух типов наставников**.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-специалист** – опытный педагог, владеющий конкретными знаниями в запрашиваемой области, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Куратор формирует базу потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

На следующем этапе куратор проводит сбор данных, в том числе первичное анкетирование кандидатов (**Приложение №4**), в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников (**Приложение №5**), которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Задача этапа – выявить наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Куратор разрабатывает критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых, выбирает из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников, проводит собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности, формирует базу отобранных наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.

Куратор по основным критериям (соответствие профиля наставника запросам наставляемого, взаимный интерес и симпатия у наставнической пары/группы) формирует пары/группы наставников и наставляемых.

В целях формирования оптимальных пар куратор:

- Проводит общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.
- Закрепляет результат, сообщением всем участникам итогов встречи (независимо от формата) и фиксирует сложившиеся пары в специальной базе куратора. Также продолжает поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары.

По итогу данного этапа издается приказ об утверждении наставнических пар/групп.

Этап 6. Организация хода наставнической программы

Основная задача этапа – 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:

- встречу-знакомство, пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч;
- итоговую встречу.

6.1. Первая встреча-знакомство

Участники: куратор, наставник, наставляемый

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников
Время: 30-40 минут

Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе.

Рекомендуемые пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт.
- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?
- Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого. Наставляемый не обязан “понравиться” наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему мне хочется принять участие в программе?
- Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать?
- Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес.

Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, интересы и т.д.).

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

Описание правил взаимодействия

Куратор представляет участникам ценности наставничества (**Приложение №6**), описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии.

Отдельно проговариваются темы:

конфиденциальности взаимодействия (и исключений);

необходимости честной и открытой коммуникации;

личных границ взаимодействия;

обмена контактами

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

6.2. Пробная рабочая встреча

Участники: наставник, наставляемый

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений.

Время: по желанию участников, до часа

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

Рефлексия. По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору:

- Что получилось?

- Что понравилось?

- Благодаря чему стало возможно достичь результата?

- Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отрефлексировать свои отношения.

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

6.3. Планирование основного процесса работы

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч,

проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1-1,5 часа.

Желания и ресурсы.

Вместе с куратором пара/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены.

Результаты встречи-планирования: определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план (Индивидуальный план развития под руководством наставника **Приложение №7**).

6.4. Совместная работа наставника и наставляемого

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости).

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить как в МДОУ, так и на стороне; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия. Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях/ телефонных разговорах не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Наставляемому будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занести их в дневник):

Приблизились ли мы сегодня к цели?

Что сегодня получилось хорошо?

Что стоит изменить в следующий раз?

Как я сейчас себя чувствую?

Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю.

6.5. Итоговая встреча

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели
- Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в анкеты (**Приложение 8, 9**) для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы наставничества и поздравляет с завершением первого цикла программы.

Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит пару или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте МБДОУ «Д/с№1» и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик.

Результаты этапа: пара/группа достигли необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл. На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

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.

Результатом 6 этапа должны стать стабильные наставнические отношения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.

Этап 7. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения отношений.

7.1. Запланированное завершение программы:

7.1. Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп

Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации. При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт. При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда МБДОУ принимает решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

7.2 Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы МБДОУ

Второй уровень – это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

7.3. Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик

Третий уровень – проведение открытого мероприятия с публичным подведением итогов программы наставничества или участие в таком мероприятии на уровне муниципалитета.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников. Публикация на сайте МБДОУ «Д/с №1» подготовленных командами успешных кейсов.

Долгосрочная цель третьего уровня – усиление программы наставничества и расширение базы лояльных к программе людей, привлечение потенциальных наставников, кураторов, спонсоров.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности МБДОУ «Д/с №1», запущен процесс пополнения базы наставников.