СОГЛАСОВАНО
педагогическим советом
(протокол от 25.08.2022 г.
№ 1 )

УТВЕРЖДЕНО
Заведующая ГКДОУ
«Детский сад №1 «Радуга»
_____ Н.Н. Бабкина
приказ от «26» августа 2022 г. № 83

# Программа наставничества
## государственного казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Радуга»

г. Новопавловск, 2022 г.

**Содержание**

1. Паспорт программы…….3

2. Пояснительная записка……5

3. Общие положения
3.1. Основные термины…….....5
3.2. Принципы организации наставничества……....6
3.3. Правила общения…….....6
3.4. Обратная связь как инструмент развития…….....7

4. Содержание программы
4.1. Система работы с молодыми педагогами…….....7
4.2. План саморазвития педагога-наставника…….....7
4.3. Этапы реализации программы…….....8
4.4. Формы работы педагога наставника с молодым педагогом……...…....9
4.5. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества ….....9
4.6. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества……...10

5. Заключение……..... 11

## 1. Паспорт программы

| | |
|---|---|
| Наименование программы | Программа наставничества для работы с молодыми специалистами, педагогами дошкольного образования, нуждающиеся в расширении и углублении профессиональных знаний, опыта работы с детьми с ОВЗ. |
| Организация-исполнитель | государственное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №1 «Радуга» |
| Адрес организации-исполнителя | Ставропольский край, г. Новопавловск, улица Курская, дом 13 |
| Телефон | (87938) 5.22.93 |
| Ф.И.О. составителя | Василенко Инна Валентиновна |
| Должность | Старший воспитатель |
| Срок реализации программы | 3 года |
| Целевая группа | Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении, педагоги, нуждающиеся в расширении и углублении профессиональных знаний и умений, дополнительной подготовке для работы с детьми с ОВЗ. |
| Цель программы | Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, помощи педагогу в расширении и углублении профессиональных знаний, умений в работе с детьми с ОВЗ, формирование уверенности в собственных силах, мотивация на дальнейшее саморазвитие. |
| Задачи | 1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения.<br>2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста или вновь поступившего педагога к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям в ДОУ и т.д.)<br>3. Оказывать помощь и поддержку педагогу в организации взаимоотношений с детьми с ОВЗ, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.<br>4. Вызвать у педагога мотивацию к педагогической деятельности.<br>5. Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.<br>6. Способствовать профессиональному развитию педагога и раскрытию творческого потенциала. |
| Основные направления | 1. Повышение профессионального мастерства педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.<br>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.<br>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, |

| | |
|---|---|
| | обеспечивающих реализацию воспитательнообразовательного процесса.<br>4. Развитие профессиональной компетенции.<br>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества. |
| Условия эффективности | 1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.<br>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого педагога.<br>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.<br>4. Анализ результатов работы.<br>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией. |
| Краткое содержание программы | В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с наставляемыми педагогами через организацию работы наставник - педагог. Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с наставляемыми педагогами. |
| Актуальность | 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, педагоги, нуждающиеся в углублении профессиональных знаний, 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 ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе становления педагога в профессиональной деятельности. |
| Новизна форм и методов работы с наставляемыми педагогами | Интерес и творчество наставляемых педагогов мотивируется посредством обмена опытом работы с более опытными коллегами, привлечения к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д. |
| Планируемые результаты | Наставничество для наставника:<br>- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт: одно дело знать, другое - уметь ими поделиться.<br>- Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.<br>- Происходит рост самооценки наставника.<br>Наставничество для наставляемого педагога:<br>- Молодой педагог быстрее адаптируется в должности.<br>- Наставляемый педагог целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал. |

| | |
|---|---|
| | - Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.<br>Наставничество для Учреждения:<br>- Сокращает срок адаптации новых сотрудников.<br>- Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива.<br>- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.<br>- Способствует развитию навыков коммуникаций.<br>- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив. |

## 2. Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование». Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми.

Молодые педагоги, педагоги с небольшим или недостаточным опытом работы испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий или менее опытный коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов. При взаимодействии опытных и менее опытных педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения. Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с наставляемым педагогом на уровне образовательной организации.

## 3. Общие положения

### 3.1. Основные термины

*Наставничество* - это часть корпоративной культуры учреждения, которая взращивается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообагащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

*Наставник* – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.
*Наставляемый* – участник системы наставничества, педагог, не имеющий опыта или имеющий недостаточный опыт педагогической деятельности, 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 затруднения.
*Куратор* – сотрудник образовательного Учреждения или из числа его социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**3.2. Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и наставляемого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:
*Мотивация*
Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой.
Она эффективна, только когда педагог 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.
*Сотрудничество*
Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного педагога. Такое отношение быстро “отпугнет” педагога. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с наставляемым на равных.
*Системность*
Развитие и поддержка педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с наставляемым педагогом.

**3.3. Правила общения**

Между наставником и наставляемым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:
 следует сформировать доверительную обстановку;
 не навязывать своего мнения, не проповедовать;
 для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
 не перегружать наставляемого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
 постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
 формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
 составить предварительное расписание регулярных встреч;
 установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
 во время встреч вести записи и использовать их как основу для будущих дискуссий;
 постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной

работы. Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

**3.4. Обратная связь как инструмент развития**

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого. Обратная связь поможет наставнику в том, чтобы без обид указать наставляемому педагогу на его ошибки.

Этапы обратной связи:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи:

1. Сбалансированность, позитивная направленность. Наставляемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.
2. Конкретность. Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах привносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.
3. Направленность на поведение, безоценочность. Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.
4. Своевременность. Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.
5. Активность Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать наставляемому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

## 4. Содержание программы

**4.1. Система работы с наставляемыми педагогами**

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности, а с педагогом с недостаточным опытом работы, нуждающимся в расширении и углублении профессиональных знаний и компетенций, в дополнительной подготовке для работы с детьми с ОВЗ — с момента старта программы наставничества.

**4.2. План саморазвития педагога-наставника**

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть

интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками). Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с наставляемым педагогом, педагог-наставник составляет план собственного саморазвития:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о наставляемом педагоге (семейное положение, образование, возраст, профессиональный потенциал и т.п.)

**4.3. Этапы реализации программы**

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

*Этапы реализации программы*

*1 этап. Адаптационный и диагностический.*

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений наставляемых педагогов; разработка основных направлений работы с ними.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого педагога по критериям:

 педагогическое образование;

 теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);

 наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;

 ожидаемый результат педагогической деятельности;

 выявление особенностей личности педагога.

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

*2 этап. Основной, развивающий.*

Задача этапа: реализация профессионального становления педагога.

Содержание этапа:

 создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов;

 взаимоподдержка и взаимопомощь;

 координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;

 разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

 оказание опытными педагогами методической помощи наставляемым;

 помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

 оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности педагога;

 советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

*3 этап. Контрольно-оценочный.*

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов

программы.
Содержание этапа:
 анализ результатов работы наставляемого педагога с детьми;
 динамика профессионального роста наставляемого;
 рейтинг педагога среди коллег;
 самоанализ своей деятельности;
 перспективы дальнейшей работы с педагогами;
 подведение итогов, выводы.

**4.4. Формы работы педагога-наставника с наставляемым педагогом**

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

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с наставляемым педагогом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании педагога.
2. Контроль за деятельностью наставляемого в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:
• беседы; • консультации; • посещение и обсуждение занятий.

Нетрадиционные формы работы: • психологические тренинги; • творческие лаборатории; • деловые игры; • диспуты; • конкурсы; • круглые столы; • презентация моделей занятий с детьми.

**4.5. 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 наставляемый педагог – часто люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество — это взаимодействие менее опытного 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 наставников, коммуникативные барьеры,

авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности наставляемых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника. Управленческими 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 наставляемого, проведения им открытого мероприятия и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем наставляемого педагога. Для минимизации риска модель «один наставник — один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с педагогами. Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и наставляемого. В этой группе курирующие различные направления деятельности наставляемого педагоги работают по отдельным 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 «наставляемый — 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 педагога в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие 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 ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, 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 (значки, грамоты и т. п.)

4. Неготовность наставляемого принимать помощь наставника.

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных 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.

**4.6. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика

развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.
Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
*Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества*
Этап 1.
Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".
Цели мониторинга:
- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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.*
Этап 2.
Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:
- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- 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 и т.п.)

## 5. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.