

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №31 «Медвежонок»**

Принято:  
на заседании  
педагогического совета № 1  
от 31.08.2022г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ ДС № 31  
"Медвежонок"  
\_\_\_\_\_ Н.В.Дирлам  
Приказ от № 437 от 31.08.2022г.



**ПРОГРАММА РАБОТЫ КЛУБА  
«Педагог НВ –  
наставник, новатор, наставляемый»**

2022-2024г.г.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p><b>Разработчики программы</b></p>	<p>Заместитель заведующего по ВМР: Буркова А.Р. Учитель-логопед: Мещененкова И.Н.</p>
<p><b>Цель программы клуба</b></p>	<p>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 педагогов, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания.</p>
<p><b>Задачи программы клуба</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать комплекс мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений в соответствии с методическими запросами.</li> <li>2. Мобилизовать внутренние ресурсы наставников на результат успешности наставляемых в профессиональной деятельности.</li> <li>3. Оказывать психолого-педагогическую помощь педагогам, находящимся в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.</li> <li>4. Привлекать специалистов, экспертов из числа социальных партнеров.</li> </ol>
<p><b>Объект программы клуба</b></p>	<p>Объектом программы выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.</p>
<p><b>Субъект Программы клуба</b></p>	<p>Субъектами программы являются все участники наставнической деятельности (заведующий, зам.зав. по ВМР, наставники и наставляемые, специалисты из числа социальных партнеров).</p>
<p><b>Планируемые результаты реализации Программы клуба</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Создание банка методических, психолого-педагогических материалов.</li> <li>3. Повышение уровня мотивации наставляемых к успешной профессиональной деятельности.</li> <li>4. Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы.</li> <li>5. Рост числа вовлеченных педагогов в инновационную деятельность.</li> <li>6. Высокий уровень включенности специалистов из числа социальных партнеров педагогическую работу, культурную жизнь ОО.</li> </ol>

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ</b>		<b>Страница</b>
<b>1.</b>	<b>ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА</b>	4
1.1.	Актуальность разработки программы клуба	4
1.2.	Цели и задачи программы клуба	6
1.3.	Планируемые результаты реализации Программы клуба	6
1.4.	Сроки реализации Программы клуба	7
<b>2.</b>	<b>МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ КЛУБА</b>	7
2.1.	Ключевые участники Программы клуба	8
2.1.1.	Работа куратора	8
2.1.2.	Требования к педагогам-наставникам	9
2.1.3.	Требования к наставляемым	10
2.2.	Формы наставничества	11
2.3.	План работы клуба	12
<b>3.</b>	<b>ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ</b>	17

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Актуальность разработки программы

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетенция педагогов. Педагог сегодня должен обладать целой совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, также коммуникативной компетентностью. А для достижения желаемых результатов в воспитании и обучении воспитанников, необходим оптимальный подход в работе с кадрами, как с начинающими, так и с опытными педагогами.

В настоящее время в век инноваций в современном образовании наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию педагога-профессионала.

**Наставничество** является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение.

Как показывает анализ педагогического опроса внутри образовательной организации, профессиональная помощь нужна не только начинающим (молодым) педагогам, но и их коллегам:

- с большим стажем, ощущающие себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающие кризис профессионального роста, находящиеся в ситуации профессионального выгорания;
- с проблемами адаптации на новом месте работы, которым необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

В результате, программа клуба предполагает, прежде всего, **следующие ролевые модели:**

- **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»** - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с

профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- **«педагог-новатор – консервативный педагог»** - педагог-новатор вносит и осуществляет новые принципы, идеи и приемы в педагогическую деятельность, обновляет учебно-воспитательный и творческий процесс. Возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- **«опытный педагог – неопытный педагог»** - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной образовательной области (поиск пособий, подбор методов и приемов, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Базой программы являются следующие **нормативные документы**:

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации №МР-42/02 от 23.01.2020 «Методические рекомендации по внедрению 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»;

- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;

- Приказ департамента образования администрации города Нижневартовска № 237 от 30.03.2021 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»;

- Приказ МБДОУ ДС №31 «Медвежонок» №301 от 11.05.2022г. «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества в МБДОУ ДС №31 «Медвежонок»».

## **1.2. Цели и задачи программы**

**Цель программы клуба:** 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 педагогов, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания.

### **Задачи программы клуба:**

1. Разработать комплекс мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений в соответствии с методическими запросами.
2. Мобилизовать внутренние ресурсы наставников на результат успешности наставляемых в профессиональной деятельности.
3. Оказывать психолого-педагогическую помощь педагогам, находящимся в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.
4. Привлекать специалистов, экспертов из числа социальных партнеров.

**Объектом программы** выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.

**Субъектами программы** являются все участники наставнической деятельности (заведующий, заместитель заведующего по ВМР, наставники и наставляемые, специалисты, эксперты из числа социальных партнеров).

## **1.3. Планируемые результаты реализации Программы:**

2. Создание банка методических, психолого-педагогических материалов.
3. Повышение уровня мотивации наставляемых к успешной профессиональной деятельности.

4. Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы.
5. Рост числа вовлеченных педагогов в инновационную деятельность.
6. Высокий уровень включенности специалистов, экспертов из числа социальных партнеров педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

#### **1.4. Сроки реализации Программы**

I этап - Организационный – сентябрь 2022 года.

II этап - Практическая реализация программы – сентябрь 2022 года – август 2024 года.

III этап - Завершение программы – август 2024 года.

## **2. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ КЛУБА**

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

**Работа с внешней средой** – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы через:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, форумы, городские методические объединения, форсайт-центры и т.д.);
- привлечение ресурсов и экспертов из числа социальных партнеров для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или

региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).

**Работа с внутренней средой** – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации через:

- взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

## **2.1. Ключевые участники Программы**

1. Куратор
2. Наставник = Новатор
3. Наставляемый

### **2.1.1. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:**

- **база наставляемых** - формирование осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение педагога-психолога.

- **база наставников** – осуществляется поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников



## Модель деятельности куратора



## **2.1.2. Требования к педагогам-наставникам**

**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.

Наставником может быть могут быть руководители, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, изъявившие готовность принять участие в реализации программы.

Личностные качества наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение, такт и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

## **2.1.3. Требования к наставляемым**

- изучает нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполняет план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работает над повышением профессионального мастерства, овладевает практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строит свои взаимоотношения с ним;
- совершенствует свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о проделанной работе перед наставником, куратором, педагогами дошкольной организации.

## 2.2. Формы наставничества

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемых и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

№	Форма	Описание
1	Виртуальное (дистанционное) наставничество	дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение.
2	Наставничество в группе	форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).
3	Реверсивное наставничество	профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.
4	Скоростное наставничество	однократная встреча наставляемых с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом.
5	Ситуационное наставничество	наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

### 2.3. План работы клуба

План работы составлен на основе выявленных проблемных зон в работе педагогов и возможностей наставников. В плане отражены мероприятия, ответственные, форма наставничества и целевая аудитория, на которую ориентирован представляемый материал. По итогам каждого мероприятия наставникам необходимо представить методический продукт с целью создания банка методических, психолого-педагогических материалов.

#### 2022-2023 учебный год

<b>Сроки</b>	<b>Форма наставничества</b>	<b>Целевая аудитория (характеристика наставляемых)</b>	<b>Содержание мероприятия</b>	<b>Ответственный (наставник)</b>	<b>Методический продукт</b>
В течение учебного года	Ситуационное наставничество	Воспитатели всех возрастных групп	1. Ведение и оформление календарного планирования образовательной деятельности в соответствии с требованиями, предъявляемыми в дошкольном учреждении.	Воспитатели: Кулакова О.В. Сидорова Е. И.	Методические рекомендации
Октябрь	Наставничество в группе	Педагоги младшего дошкольного возраста	1.«Методы и приемы закаливания в дошкольном учреждении».	Воспитатель: Кликунова Т.В.	Памятки на каждую возрастную группу
	Наставничество в группе Реверсивное	Педагоги групп младшего и старшего дошкольного возраста.	3. «Нейромоторное развитие детей дошкольного возраста. О важности компенсации примитивных рефлексов».	Учитель-логопед: Мещененкова И.Н.	Консультация «Компенсация примитивных рефлексов».

Ноябрь	Наставничество в группе Реверсивное	Педагоги, испытывающие трудности в общении с родителями, желающие повысить навыки коммуникации с родителями (законными представителями)	3. Ресурсный тренинг «Трудные родители».	Педагог-психолог Степанова М.А.	Памятка, буклет
	Наставничество в группе Ситуационное наставничество	Педагоги групп младшего дошкольного возраста, испытывающие трудности в реализации программы «Социокультурные истоки».	1. Реализация программы «Социокультурные истоки» в группах младшего дошкольного возраста.	Воспитатели: Чмиль Е.В Касимова Р.Г.	Разработки конспектов занятий в соответствии с планом работы
Декабрь	Наставничество в группе	Педагоги групп младшего и старшего дошкольного возраста	2. Реализация программы «От Фрёбеля до робота».	Воспитатели: Захратуллаева З.Р. Шуляк А.В.	Консультация
	Наставничество в группе	Педагоги групп младшего и	2. «Двигательная активность на прогулке. Методы и приемы организации	Воспитатель: Гараева Г.М.	Картотека подвижных игр

		старшего дошкольного возраста.	подвижных игр».		разных народов на каждую возрастную группу
Январь	Наставничество в группе	Педагоги старшего дошкольного возраста	1. Деловая игра «Формирование финансовой грамотности дошкольников».	Воспитатели: Кликунова Т.В. Былинина М.П.	Сборник игр и упражнений
	Наставничество в группе Ситуационное	Педагоги, испытывающие трудности в формировании у детей звуковой аналитико-синтетической активности.	2. Тренинг «Формирование у детей старшего дошкольного возраста звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылок обучения грамоте».	Учитель-логопед: Мещенкова И.Н.	Памятка-схема выполнения звуко-слогового анализа, буклет.
	Наставничество в группе	Педагог до 35 лет	3. Подготовка к городскому педагогическому конкурсу «Педагогический дебют» - выдвижение кандидата в участники, формирование рабочих групп по сопровождению педагога в конкурсе.	Куратор: Буркова А.Р. Педагоги, имевшие результативный опыт участия в конкурсах профессионального мастерства.	Приказ ДОУ

Февраль	Наставничество в группе	Педагоги находящиеся в ситуации профессионального выгорания; хронической усталости.	Литературная гостиная «...Если душа родилась крылатой» (к 125-летию со дня рождения Марины Цветаевой)	Учитель-логопед: Мещененкова И.Н	-
Март	Наставничество в группе	Воспитатели всех возрастных групп.	1. Мастер-класс «Игры Воскобовича как средство развития детей дошкольного возраста».	Воспитатель: Ербулатова Н.В.	Картотека игр и упражнений по возрастной категории
	Наставничество в группе Ситуационное	Педагоги младшего дошкольного возраста, не владевшие данной технологией.	2. Мастер-класс по изготовлению открыток с использованием фоамирана.	Воспитатель: Пятилова А.С.	Памятка-схема выполнения
	Наставничество в группе	Педагоги старшего дошкольного возраста, не владевшие данной технологией.	3. Мастер-класс «Работа с детской интерактивной лабораторией «Наурашав стране Наурандии».	Воспитатели: Айсматуллина Л.Ш. Кащеева Е.В.	Сборник групповых и индивидуальных экспериментальных схем

Апрель	Наставничество в группе	Педагоги в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	Ресурсный тренинг «Профилактика эмоционального выгорания»	Педагог-психолог: Степанова М.А.	Консультация «Техники снятия психоэмоционального напряжения»
Май		Все педагоги принимавшие участие в работе клуба из числа наставников и наставляемых.	Подведение итогов работы клуба за 2022-2023 учебный год. Планирование работы наставников на 2023-2024 учебный год.	Буркова А.Р.	Отчет



2023-2024 учебный год

Сроки	Форма наставничества	Целевая аудитория (характеристика наставляемых)	Содержание мероприятия	Ответственный (наставник)	Методический продукт
В течение учебного года	Ситуационное	Воспитатели всех возрастных групп	1. «Обучение грамоте детей дошкольного возраста в группах общеразвивающей направленности»	Учитель-логопед: Мещенкова И.Н.	Организация библиотеки методических материалов
Октябрь	Наставничество в группе	Педагоги наставники – педагоги без опыта работы	1. Круглый стол «Диалог поколений»	Педагог-психолог: Степанова М.А. Учитель-логопед: Мещенкова И.Н.	-
	Наставничество в группе Ситуационное	Воспитатели всех возрастных групп	2. «Типичные ошибки педагогов при написании конспекта и планировании образовательной деятельности».	Воспитатель: Кулакова О.В. Учитель-логопед: Мещенкова И.Н.	Памятка
Декабрь	Наставничество в группе Скоростное	Воспитатели ясли-сад № 59 г. Макеевки, воспитатели младшего дошкольного возраста	1. «Формирование правильного речевого дыхания у дошкольников. Ценность вдоха и выдоха».	Учитель-логопед: Мещенкова И.Н.	Презентация

	Наставничество в группе Ситуационное	Педагоги без опыта работы	2. Практическое занятие с детьми по формированию сенсорных эталонов и	Воспитатель: Насретденова В.Р.	Конспект занятия
	Наставничество в группе	Воспитатели всех возрастных групп	3. Ресурсный тренинг «Подарок маленькому себе»	Педагог-психолог: Степанова М.А.	
Январь	Наставничество в группе	Воспитатели всех возрастных групп	1. Мастер-класс «Разработка и создание сайта на платформе «Tilda».	Воспитатель: Ербулатова Н.В.	Памятка «Как создать сайт: пошаговая инструкция»
	Наставничество в группе	Воспитатели всех возрастных групп	2. Мастер-класс «Интерактивные возможности игрового центра «Сова».	Воспитатель: Шарипова Э.Г.	Картотека интерактивных игр
	Наставничество в группе	Педагог до 35 лет	3. Подготовка к городскому педагогическому конкурсу «Педагогический дебют» - выдвижение кандидата в участники, формирование рабочих групп по сопровождению педагога в конкурсе.	Куратор: Буркова А.Р. Педагоги, имевшие результативный опыт участия в конкурсах профессионального мастерства.	Приказ ДОУ
Март	Наставничество в группе	Воспитатели всех возрастных групп	1. Практический семинар «Организация театрализованной деятельности в с детьми дошкольного возраста».	Воспитатели: Кликунова Т.В. Былинина М.П.	Сборник театрализованных постановок

	Наставничество в группе	Педагоги старшего дошкольного возраста, не владевшие данной технологией.	2. Мастер-класс «Как научить ребенка играть в шахматы?»	Музыкальный руководитель: Кравченко В.И.	Памятка-инструкция
Апрель	Наставничество в группе	Педагоги в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.	1. Тренинг по профилактике эмоционального выгорания	Педагог-психолог: Степанова М.А.	Памятка
Май		Все педагоги принимавшие участие в работе клуба из числа наставников и наставляемых.	Подведение итогов работы клуба за 2023-2024 учебный год.	Буркова А.Р.	Отчет

### 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

**Мониторинг в наставнической деятельности** – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

#### **Этапы системы мониторинга:**

1. Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников.

2. Организация текущего и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить по итогам каждого совместного мероприятия. Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной куратором, а также в конце действия программы.

3. Разработка показателей и критериев оценки результативности программы клуба.

Для оценки **результативности наставнической работы** в рамках клуба определены следующие критерии-показатели системы оценивания:

<b>Критерии/показатель</b>	<b>Начало действия программы</b>	<b>Подведение итогов реализации программы</b>
<b>1. Наличие мотивированных запросов от педагогов на работу в клубе.</b>		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
<b>2. Формирование сообщества наставников</b>		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов ДО		
Количество наставников из числа социальных		

партнеров		
<b>3. Результативность взаимодействия наставнических моделей</b>		
Количество педагогов, подготовленных наставниками		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<b>4. Вклад в развитие региональной практики наставничества</b>		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном, всероссийском уровне		

Для оценки **результативности наставнической работы** в рамках клуба определены следующие показатели системы оценивания:

Показатели	Степень проявления		
	В полной мере (2 балла)	Частично (1 балл)	Не проявляется (0 баллов)
Соответствие наставнической деятельности цели, задачам, плану по которым она осуществляется			
Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
Наличие комфортного психологического климата в ДОУ			
Логичность деятельности наставников, понимание ими ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
Уровень удовлетворенности наставляемых от взаимодействия в наставнической деятельности			
Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			

13 – 16 баллов – оптимальный уровень

7 – 12 баллов – допустимый уровень

0 – 6 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников клуба;
- определить степень эффективности и полезности наставнической деятельности как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри дошкольной организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной форме наставничества;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в дошкольной организации.