



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 62 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому развитию детей
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА

Решением педагогического совета
ГБДОУ №62 Невского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом № 144 от 30.08.2024 г.
Заведующим ГБДОУ № 62
Невского района Санкт-Петербурга
О.М. Бойковой



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

по теме:

«Наставничество в адаптации и социализации детей раннего возраста»

Разработали:

Заместитель заведующего

Шагиахметова А.С.

Инструктор по ФК:

Лексина К.Е.

Воспитатели:

Куракина А.О.

Нестеренко Ю.А.

Кузьмина С.С.

Никитенкова Н.А.

Кофман М.А.

Чуракова Н.А.

Карасева А.А.

Санкт-Петербург

2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность	3
1.2. Срок реализации Программы	5
1.3. Цель реализации Программы	5
1.4. Задачи реализации Программы	6
1.5. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	6
1.6. Этапы реализации	7
1.7. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации системы наставничества педагогических работников по направлению работы кластерного объединения «Наставничество в адаптации и социализации детей раннего возраста» на 2024-2025 гг.	8
2. Основные термины	13
2.1. Правила общения	13
2.2. Обратная связь как инструмент развития	14
2.3. Основные принципы системы наставничества	13
2.4. Участники наставничества	16
2.5. Инновационные стратегии реализации наставничества	16
2.6. Виды наставничества	17
3. Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества	18

Пояснительная записка

Персонализированная Программа наставничества «Адаптация и социализация» разработана в соответствии с:

- Распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Федеральным проектом «Современная школа» (п. 2.2.15, 2.2.21, 2.2.28, 2.2.35), «Успех каждого ребенка» (п.1.2.) национального проекта «Образование»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31. 12. 2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (п.33);
- Распоряжением Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно- методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Санкт- Петербурга»;
- Письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

1.1. Актуальность

Создание Персонализированной Программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Анализ деятельности различных дошкольных учреждений в период адаптации детей раннего возраста показал, что существует проблема и она насущна и актуальна, т. к. воспитатели групп не всегда готовы оказывать вновь поступившим детям квалифицированную помощь и психолого-педагогическую поддержку, часть из них испытывают трудности при построении взаимоотношений с родителями (законными представителями). Кроме того, часть родителей (законных представителей) относятся к периоду адаптации недостаточно серьезно, как к чему-то само собой разумеющемуся или склонны приписывать все плохой работе воспитателей. Соответственно, одна из главных задач педагогов и психологов дошкольных образовательных учреждений заключается в решении вопроса об адаптации детей раннего возраста к детскому саду; в оказании помощи в построении взаимоотношений между детьми, родителями (законными представителями) и сотрудниками

детского сада. Важно построить отношения, которые создают ощущение комфорта, уверенности, взаимоуважения, взаимопомощи, способности решать проблемы по мере их возникновения.

Высокую эффективность в этом направлении могут показать Программы наставничества, так как они воздействуют на подопечных через дружбу, личный пример, чувство равенства, принятия и содействия

На этапе становления личности, становлении в профессии любому ребенку, педагогу, важен ориентир, ориентир на позитивный пример. Конечно, всегда рядом есть важные для них люди: родители (законные представители), воспитатели, коллеги, тренеры. Они воспитывают его, являются советчиками и просто друзьями. Наставник же объединяет в себе все эти роли, помогая ребенку, педагогу, поддерживая его. Именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации.

Основная цель наставничества – обеспечение системного индивидуального сопровождения ребенка или педагога, направленное на образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника подопечному. Наставник помогает поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учиться справиться с ней и при необходимости обращаться за помощью.

Наставник помогает безопасно войти в социум, учит овладевать социально-жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. Взаимодействие с наставником может быть полезно на этапе адаптации при переходе из одной ступени обучения на другую, при смене образовательного маршрута.

Большую роль в этом вопросе играет не столько наличие дипломов и статусных регалий, сколько личностная и мотивационная готовность взрослого человека протянуть руку помощи тому, кто в ней нуждается. Только тот, кто способен стать значимым «взрослым», способен найти подход, раскрыть его возможности и интересы сможет оказать социально-психологическую помощь и поддержку.

1.2. Срок реализации Программы

Программа наставничества определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации с сентября 2024 года по декабрь 2025 года. Программа продлевается на срок действия нормативных документов через ежегодный план («дорожную карту») реализации Программы с учетом анализа деятельности участников Программы, их достижений.

1.3. Цель реализации Программы

Создание благоприятных условий для обеспечения успешной адаптации и социализации в ДОУ.

1.4. Задачи реализации Программы

- Реализовывать мероприятия по адаптации и социализации детей раннего возраста.
- Привлекать родительскую общественность к процессу адаптации и социализации детей раннего возраста в ДОУ.
- Повышать собственные педагогические знания в области адаптации и социализации путем самообразования.
- Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества.
- Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

1.5. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

1. Улучшение показателей, воспитанников в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди воспитанников, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Улучшение личных показателей эффективности педагогов детского сада, связанное с развитием гибких навыков.
4. Снижение проблем адаптации в (новом) детском коллективе: психологические, организационные и социальные.

1.6. Этапы реализации

Содержание Программы реализуется последовательно. Этапы реализации Программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявить профессиональные затруднения; разработать основные направления работы.

Содержание этапа:

Педагог - наставник анализирует профессиональную готовность по критериям:

- педагогическое образование;

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми раннего возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализовать основные положения Программы.

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 методической помощи опытными педагогами начинающим;
- 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. Аналитический

Задачи этапа: подвести итоги работы и проанализировать эффективность реализации этапов Персонализированной Программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста педагога;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

1.7. Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации системы наставничества педагогических работников по
направлению работы кластерного объединения
«Наставничество в адаптации и социализации детей раннего возраста»
на 2024-2025 гг.

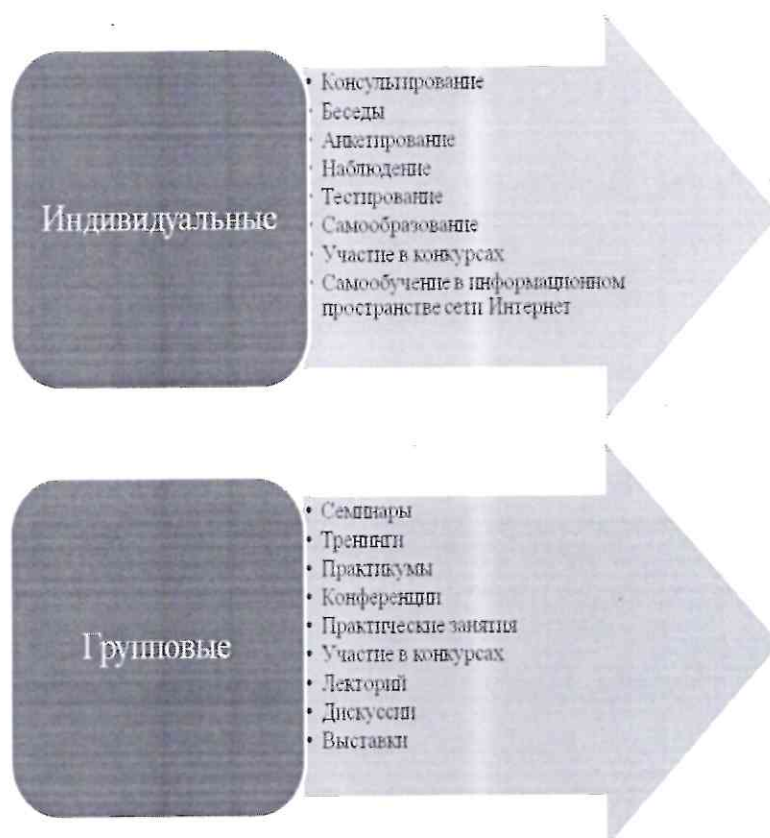
№ п/ п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки
1	Подготовительный этап	1. «Совет педагогов»; 2. Консультирование родителей; 3. Проведение диагностики. 4. Заполнение адаптационных листов. 5. Создание сайта кластера.	Постановка проблемы, поиск методического материала, постановка цели и задач, разработка дорожной карты. Анализ психолого-педагогической литературы по адаптации детей раннего возраста. Индивидуальные консультации, направленные на активизацию позиции родительской общественности по отношению к педагогическим процессам ДОУ. Знакомство детей и родителей (законных представителей) с детским садом. Выявление уровня адаптации детей 1,5-3 лет в ДОУ.	Октябрь В течении года Октябрь-Ноябрь
2	Основной этап	1. Проведение Физкультурного досуга «Вместе с мамой» (Лексина К.Е., Куракина А.О.) «Мама и я –со спортом друзья». (Лексина К.Е. Нестеренко Ю.А., Кузьмина С.С.) 2. Мастер-класс для родителей «Использование мячей су-джок» (Куракина А.О.,	Поддержка и укрепление взаимоотношений воспитателей с родительской общественностью, а также раскрытие творческого потенциала родителей. Создание условий для тесного взаимодействия родителя и ребенка, в ходе продуктивной деятельности. Расширить знания родителей о Су-Джок терапии. Научить родителей использовать су-джок массажёры в домашних условиях, повысить педагогическую компетенцию родителей по применению Су-Джок терапии.	Ноябрь

Чуракова Н.Н.).		
1. Совместная деятельность с родителями воспитанников «Путешествие к зайке на лесную полянку» (Корпус Большевиков Лексина К.Е., Карасева А.А., Чуракова Н.Н.). 2. Семинар-практикум для педагогов «Использование мячей су-джок» (Куракина А.О. и родители (законные представители) группы «Непоседы») 3. Совместное участие педагогов и родителей (законных представителей) в районном конкурсе «Новогоднее волшебство» (Куракина А.О., Никитенкова Н.А.).	Формирование интереса родителей к спортивным занятиям детей, повышение практического опыта родителей воспитанников в вопросах физического воспитания. Расширить знания педагогов о Су-Джок терапии. Мероприятие нацелено на развитие и поддержку творческого потенциала семьи.	Декабрь
1. Мастер-класс для родителей (законных представителей) «Открытка для папы». 2. Совместное занятие с родителями «С папой весело всегда...» (Лексина К.Е., Кузьмина С.С.,	Создание эмоционального контакта между родителями и детьми, развитие внутрисемейных связей в ходе совместной деятельности. Сплочение детско-родительского коллектива, сближение детей, родителей и педагогов. Привлечение родителей к участию в общих мероприятиях.	Февраль

		Нестеренко Ю.А.).		
		3. Мастер-класс для родителей по изготовлению спортивного инвентаря.	Поддержка и укрепление взаимоотношений педагогов с родителями воспитанников, а также раскрытие творческого потенциала родителей. Создание условий для тесного взаимодействия родителей и педагогов в ходе продуктивной деятельности.	Март
		1.Консультация для воспитателей ранних групп «Методика проведения занятий по физическому развитию с детьми 2-3 лет» (Лексина К.Е.) 2. Флешмоб «На зарядку всей семьёй!» (Кофман М.А., Никитенкова Н.А.)	Раскрыть вопросы методики и организации физкультурных занятий. Повысить педагогические знания воспитателей в вопросах физического развития. Мероприятие для объединения родителей, детей и педагогов, с целью получения новых эмоций, положительной энергии.	Апрель
		1.Совместный поход в театр «Малышок» (Воспитатели групп и специалисты) 2. Выпуск электронного журнала.	Совместное посещение театра «Малышок» всеми участниками образовательного процесса. Обобщение и систематизация материала о жизни детей в детском саду, консультации и рекомендации для родителей, родительский блог.	В течении года Ежеквартально
3	Заключительный	Итоговое мероприятие Интерактивно-спортивный спектакль «В тридевятом царстве, в 62 Государстве»	Постановка спектакля с целью подведения итогов работы кластера, по теме «Адаптация и социализация детей раннего возраста»	Май
4.	Аналитический	Диагностика, анкетирование родителей, анализ работы.	Подведение итогов проделанной работы	Сентябрь, октябрь, ноябрь

Виды деятельности: изучение литературы и методических материалов по проблеме, участие в конкурсных мероприятиях, осуществление инновационных пробно-поисковых действий, участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов, обобщение педагогического опыта, рефлексия.

Формы проведения мероприятий или образовательных событий отличаются большим разнообразием. Например, это семинары, вебинары, круглые столы, лабораторные практикумы, тренинги, научно-практические конференции, творческие мастерские, мастер-классы, и т.д. Ожидаемые результаты данного вида деятельности или мероприятия должны согласовываться.



Формы участия могут быть пассивными (участвовать в роли слушателя, зрителя, читателя, наблюдателя) и активными (разрабатывать и реализовывать проект, создавать презентацию, писать отчет, организовывать мероприятие, быть конкурсантом и т.д.).

Формы отчетности – презентации, сценарии праздника, планы, статьи, видеоотчеты, в том числе с призами и подарками, творческие отчеты, печатные материалы, благодарности, сертификаты, дипломы, фотоотчеты и т.д.

2. Основные термины

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

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за организацию Программы наставничества.

2.1. Правила общения

Между наставником и наставляемым должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодыми 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 молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
 - постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому 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 достигнуто.

2.2. 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 молодому педагогу на его ошибки. **Этапы обратной связи:**

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.

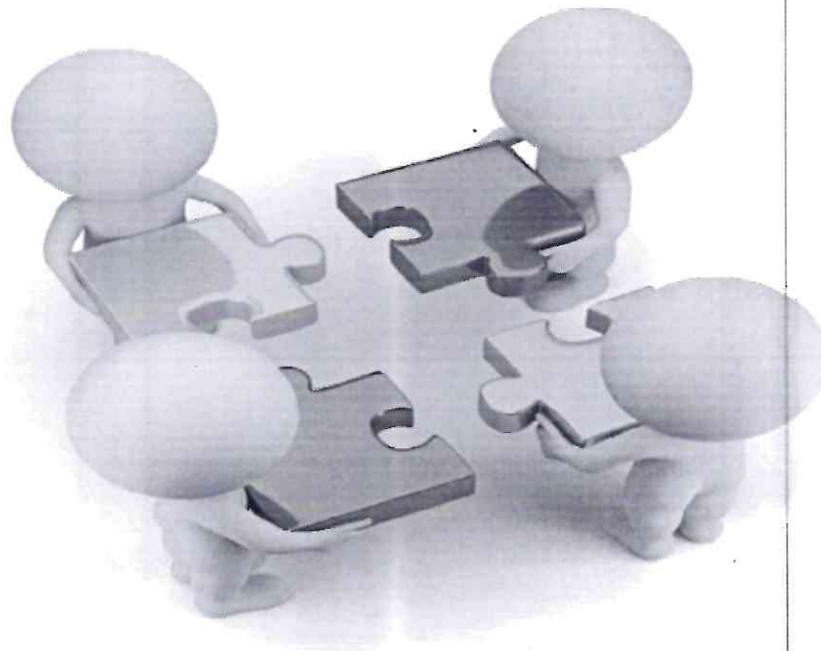
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

2.3. Основными принципами системы наставничества являются:

1. *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
2. *принцип системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
3. *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
4. *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
5. *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
6. *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
7. *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
8. *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
9. *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2.4. Участниками наставничества являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- куратор наставнической деятельности;
- воспитанники;
- родители (законные представители) воспитанников.



2.5. Инновационные стратегии реализации Программы наставничества

- привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций);
- реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», лично ориентированное наставничество;
- использование групповых форм наставничества;
- взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности
- виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.).

2.6. Виды наставничества

–*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, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

–*Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

–*Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

–*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.

–*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.

–*Скоростное консультационное наставничество* – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

–*Традиционная форма наставничества («один на один»)* – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

3. Показатели эффективности внедрения Персонализированной Программы 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:

- осуществить сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обосновать требования к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- осуществлять контроль хода Программы наставничества;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определить условия эффективной Программы наставничества;

- осуществить контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформить результаты.

Этап 2. Второй этап мониторинга направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамику 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:

- изучить научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- обосновать необходимость выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определить условия эффективной Программы наставничества;
- проанализировать эффективность предложенных стратегий образования пар, рассмотреть возможность внесения корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- провести анализ характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой Программы;
- сравнить изучаемые личностные характеристики (вовлеченность, активность и т.п.).