

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 329 комбинированного вида»
660112 г. Красноярск, ул. Воронова 43, т. 224-65-75
ОГРН 1082468052622, ИНН/КПП 2465215242/246501001

РАССМОТРЕНО:
Педагогическим советом
Протокол № от

УТВЕРЖДЕНО:
приказом от №
заведующий МАДОУ № 329
_____ О.В. Пуганова

Персонализированная программа наставничества
на период дд.мм.гггг – дд.мм.гггг

Наставляемый: Ф.И.О. – должность
Наставник: Ф.И.О. – должность

Красноярск 202__

I. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка.

1.1.1. Актуальность

1.1.2. Цель и задачи персонализированной программы наставничества

Цель:

Задачи:

-
-
-
-
-

1.2. Планируемые результаты освоения персонализированной программы наставничества.

Освоение персонализированной программы наставничества считается завершенным, если достигнуты следующие результаты:

-
-
-
-
-

Таким образом, по завершении персонализированной программы наставничества у наставляемого должны быть сформированы профессиональные знания и способы профессиональной деятельности по

II. Содержательный раздел

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого

2.1.1. Запросы наставляемого.

Наставляемый испытывает трудности в

2.1.2. Формы и виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества.

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации методической деятельности по вопросам

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества (*выбрать нужное*):

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени;
- виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием ИКТ (видеоконференции, социальные сети, тематические интернет-порталы и др.). Обеспечивает

постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет привлечь профессионалов для решения проблемы наставляемого.

2.1.3. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества.

Содержание	Сроки	Форма работы

2.2. Оценка эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества оценивается по следующим направлениям:

- *оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества, или реакция.* В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворённость педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Для оценки степени удовлетворенности наставляемого при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование. Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

*сроки и условия обучения;

*способы организации наставничества, информированность о содержании работы;

*квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

* Комфортность общения с наставником ____

* Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

* Ощущали ли Вы поддержку наставника? ____

* Насколько полезна была помощь наставника? ____

* Насколько был понятен план работы с наставником? ____

* Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? ____

* Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? ____

* Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации персонализированной программы наставничества? ____

* Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике

* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)?

* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)**

* Комфортность общения с наставляемым ____

* Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? ____

* Насколько полезными/ интересными были личные встречи? ____

* Насколько удалось спланировать работу? ____

* Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? ____

* Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? ____

* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)? _____

* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? ____

- оценка профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества.

Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, организуется тестирование наставляемого, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором реализации персонализированной программы наставничества.

Тест «.....»

1....

A)

B)

В)

2.

А)

Б)

В)

Г)

.....

- оценка изменения поведения.

Целью данной оценки является проверка изменения поведения, наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики используется *наблюдение* со стороны куратора реализации персонализированной программы наставничества, заведующего МБДОУ и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике применяются *анкетирование, опрос, а также непосредственное наблюдение*.

Наблюдение за изменением поведения проводится в начале реализации персонализированной программы наставничества (*указать дату*), через две недели после ее завершения (*указать дату*) и повторно через два-три месяца (*указать дату*).

Две недели – это тот период, за который наставляемый может опробовать новые профессиональные знания, а через два-три месяца эти профессиональные знания либо становятся устойчивыми, либо перестанут применяться.

- оценка результатов для образовательной организации.

Ожидаемый результат	Показатели	Индикаторы	Мониторинг

III. Организационный раздел

3.1. Сроки реализации персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества разработана на срок: *указать даты*.

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы.

Встречи наставляемых и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в месяц.

Встречи проходят в очной форме.