Российская Федерация

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 9 комбинированного вида» (МАДОУ № 9)

660077, г. Красноярск, ул. Весны, д.13 А т.2-12-53-19, Е-mail:dou9@mailkrsk.ru

ОКПО 57313474 ОГРН1022402490758 ИНН/КПП2465040874\246501001

веб-сайт: [http://dou9krsk.ru](http://dou9krsk.ru/)

РАССМОТРЕНО: УТВЕРЖДЕНО:

Педагогическим советом приказом от №

Протокол № от заведующий МАДОУ № 9

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.К. Коркина

**Персонализированная программа наставничества**

на период дд.мм.гггг - дд.мм.гггг

**Наставляемый**: Ф.И.О. - должность

**Наставник**: Ф.И.О. - должность

Красноярск 202\_\_

1. **Целевой раздел**

**1.1.Пояснительная записка.**

**1.1.1.Актуальность**

**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 …...

1. **Содержательный раздел**

**2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого**

**2.1.1.Запросы наставляемого.**

Наставляемый испытывает трудности в …….

* + 1. **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 н 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 эффективностьреализации 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 пре анализированной 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....**

А)

Б)

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 МАДОУ 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 |
|  |  |  |  |

1. **Организационный раздел**
	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.