**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад № 112»**

(МАДОУ № 112)

ИНН 2465105850 КПП 246501001 БИК 010407105 ОГРН 1062465077740

ОТДЕЛЕНИЕ КРАСНОЯРСК БАНКА РОССИИ//УФК по Красноярскому краю г. Красноярск

 (л/с 30196Я73240, 31196Я73240)

Расчетный счет: 03234643047010001900, ЕКС: 40102810245370000011

660132 г. Красноярск, пр. 60 лет образования СССР, 41 телефон 225-31-63 e-mail: dou112@mailkrsk.ru

РАССМОТРЕНО: УТВЕРЖДЕНО:

Педагогическим советом приказом № \_\_\_\_\_П, от

Протокол № от заведующий МАДОУ № 112

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.М. Шигапова

**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. **Пояснительная записка.**
		1. ***Актуальность***
		2. ***Цель и задачи персонализированной программы наставничества***

**Цель**:

**Задачи**:

*
*
* 1. **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**
	1. **Содержание деятельности наставника и наставляемого**
		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:

* 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** |
|  |  |  |

* 1. **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 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 (дата), через две недели после ее завершения (дата) и повторно через два-три месяца (дата).

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: дата.

* 1. **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.