

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 311»

660119 г. Красноярск, бульвар Солнечный, 4а

ОГРН 1022402485841

ИНН / КПП 2465041042/246501001

тел. (391) 225-16-47

e-mail: dou311@mailkrsk.ru

РАССМОТРЕНО

Педагогическим советом

МБДОУ № 311

Протокол № ____ от ____ 202__ г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № ____ от ____ 202__ г.

Заведующий МБДОУ № 311

_____ Н.В.Кашапова

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 преанализированной 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)

B)

2.

A)

- 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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 311", Кашапова Нелли Владимировна,
Заведующий

16.05.24 06:19 (MSK)

Сертификат 94CFDED6410E3E4F4A1D394446BB7C64