

Персонализированная программа наставничества (ППН)
на период (дд.мм.гггг – дд.мм.гггг)

Наставляемый: Ф.И.О. – должность

Наставник: Ф.И.О. – должность

1.	Название программы	Персонализированная программа наставничества (ППН)					
2.	Организация исполнитель	МБДОУ №...					
3.	Профиль наставляемого	Стаж, образование...					
4.	Запрос наставляемого						
5.	Цель ППН						
6.	Задачи ППН						
7.	Условия завершения ППН	Завершение ППН педагогических работников происходит в случае: ☐ завершения плана мероприятий и срока действия ППН; ☐ по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам); ☐ по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения ППН в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора)					
8.	Планируемые результаты	Освоение ППН считается завершенным, если достигнуты следующие результаты:..... Таким образом, по завершении ППН у наставляемого должны быть сформированы профессиональные знания и способы профессиональной деятельности по Таблица 1.Ожидаемый результат <table><tr><td>наставник</td><td>наставляемый</td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr></table>		наставник	наставляемый		
наставник	наставляемый						
9.	Формы и виды 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 (<u>выбрать нужное</u>): - 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.					
10.	Этапы реализации ППН	<i>1 этап. Диагностический</i> Задачи этапа: ☐ уточнение профессиональных затруднений наставляемых педагогов; ☐ разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого педагога по критериям: ☐ педагогическое образование;					

		☐ теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); ☐ наличие опыта практической работы с детьми дошкольного 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. Результат: план ППН 2 этап. Практический. Задача этапа: реализация плана ППН Содержание этапа: ☐ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; ☐ Взаимоподдержка и взаимопомощь; ☐ Координация действий педагогов в соответствии с задачами; ☐ Разработка перспективных планов; ☐ Оказание методической помощи; ☐ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; ☐ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия. Результат: реализация плана ППН. 3 этап. Аналитический Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Содержание этапа: ☐ Анализ результатов работы наставляемого; ☐ Динамика профессионального роста наставляемого; ☐ Самоанализ своей деятельности за определённый период; ☐ Перспективы дальнейшей работы с наставляемым; ☐ Подведение итогов, выводы. Таблица 2. План мероприятий по реализации ППН <table border="1"> <thead> <tr> <th>Содержание</th><th>Сроки</th><th>Форма</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Содержание	Сроки	Форма			
Содержание	Сроки	Форма						
11.	Оценка результативности и эффективности ППН	Результативность и эффективность реализации ППН оценивается по следующим направлениям: - <i>оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества, или реакция.</i> 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 ППН 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. - оценка профессиональных знаний, полученных во время реализации ППН Оценка эффективности ППН предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации ППН, организуется тестирование наставляемого, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации ППН. Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором Реализации ППН.
--	--	---

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Комфортность общения с наставником
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником
3. Ощущали ли Вы поддержку наставника
4. Насколько полезна была помощь наставника
5. Насколько был понятен план работы с наставником
6. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник
7. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества
8. Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации пре анализированной программы наставничества
9. Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике _____
10. 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.) _____
11. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества _____

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

1. Комфортность общения с наставляемым
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе
3. Насколько полезными/интересными были личные встречи
4. Насколько удалось спланировать работу
5. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс
6. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества
7. 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.) _____
8. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества ____

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