

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 5 ГОРОДА-КУРОРТА КИСЛОВОДСКА
(МБДОУ д/с № 5)**

№ 246 от 30.08.2022 г

**Положение
о персонализированной программе наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детский сад № 5 города-курорта Кисловодска**

1. Общие положения

1.1. Положение о персонализированной программе наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 5 города-курорта Кисловодска (далее – МБДОУ д/с № 5) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников МБДОУ д/с № 5 в отношении педагогов, а также направления и порядок организации наставничества в (далее – Положение), разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Персонализированная программа наставничества создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых, разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического совета наставников).

2. Цели и задачи персонализированной программы наставничества

2.1. Цель программы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагога к работе в Учреждении и осуществления воспитательной работы с группой обучающихся

2.2. Задачи:

- ❖ выявить затруднения педагога в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- ❖ создать условия для развития профессиональных навыков педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с дошкольниками и их родителями;
- ❖ мотивировать педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- ❖ оказание помощи в ведении документации педагога.

3. Содержание персонализированной программы

3.1. Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий.

3.2. В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

3.4. Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в котором отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте Учреждения (научно- теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого- педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся. Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

3.5. При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого

3.6. Программа составляется наставником не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с программой.

4 Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников.

4.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- ❖ завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- ❖ по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- ❖ по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).
- 1.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.
- 1.3. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

5. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

5.1. Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

5.2. В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- ❖ **реакция наставляемого**, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- ❖ **изменения в знаниях** и их оценки;
- ❖ **изменение поведения** и способа действий в проблемных ситуациях;
- ❖ **общая оценка результатов** для МБДОУ д/с № 5:

5.3. Оценка эмоциональной удовлетворенности 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 удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- ❖ сроки и условия обучения;
- ❖ способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- ❖ квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества МБДОУ д/с № 5 получает ответы на такие важные вопросы, как:

- ❖ качество наставничества;
- ❖ причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- ❖ пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

5.4. Оценка 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. Оптимальный вариант организации получения

данной оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

5.5 Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение*.

5.6. Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях

6. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МБДОУ д/с № 5

6.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБДОУ д/с № 5 создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно - правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в МБДОУ д/с № 5 и др.

6.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБДОУ д/с № 5 публикуются после их завершения.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МБДОУ д/с № 5 и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами МБДОУ д/с № 5