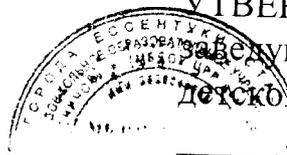


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКИЙ САД № 9 «РОДНИЧОК»  
ГОРОДА ЕССЕНТУКИ

УТВЕРЖДАЮ:



Заведующий МБДОУ ЦРР  
детского сада № 9 «Родничок»

Усс Л. А.

приказ № 291-о от 31.08.2022 г.

ПРОГРАММА

инновационной деятельности

по теме: «Наставничество как эффективный путь решения стратегических  
задач подготовки и адаптации молодого специалиста»

Руководитель:  
Заведующий МБДОУ ЦРР  
детский сад №9 «Родничок»  
Усс Л.А.

Исполнители:  
педагогический коллектив  
МБДОУ ЦРР  
детский сад №9 «Родничок»

г. Ессентуки 2022 г

## Содержание

1. Обоснование готовности к работе в статусе муниципальной инновационной площадки (информационно - аналитическая справка)
2. План инновационной работы по реализации темы:  
«Наставничество, как эффективный путь решения стратегических задач подготовки и адаптации молодого специалиста».
3. Планируемый методический продукт деятельности
4. Методы контроля результатов
5. Перечень литературных источников, обеспечивающих программу инновации
6. Предварительные расчеты по кадровому, экономическому, материально-техническому обеспечению с указанием предполагаемых источников финансирования

## **1. Обоснование готовности к работе в статусе муниципальной инновационной площадки (информационно-аналитическая справка)**

В целях признания особого статуса педагогических работников и обеспечения дальнейшего развития системы образования России 27 июня 2022 года, Президентом Российской Федерации В. В. Путиным подписан Указ об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника. Решение Президента подчеркнуло ключевую роль педагога в российском обществе и важность его воспитательной и образовательной работы для будущего поколения России.

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Министерством образования Ставропольского края разработана нормативно-правовая база по созданию системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях края.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества

целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

### **Кадровые условия реализации программы**

Для успешной реализации Программы инновационной деятельности по теме: «Наставничество, как эффективный путь решения стратегических задач подготовки и адаптации молодого специалиста» в МБДОУ ЦРР детский сад №9 «Родничок» имеется необходимый кадровый потенциал. Из 22 членов педагогического коллектива, в состав которого входят: педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, 4 педагога с высшей квалификационной категорией; 1 педагог имеет первую квалификационную категорию. Тринадцать педагогов являются молодыми специалистами, стаж работы которых до 3-х лет.

Педагогический коллектив дошкольного учреждения обладает следующими компетенциями:

- организация и проведение образовательных, воспитательных мероприятий для обучающихся (воспитанников) города;
- опыт сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями города Эссентуки, что подтверждено наличием договоров о сотрудничестве;
- опыт работы, как базы практик студентов Филиала «СГПИ» в г. Эссентуки;
- работа в статусе сетевой экспериментальной базовой площадки СГПИ (филиал в г. Эссентуки) в рамках деятельности учебно-научной лаборатории «Психолого-педагогические условия языковой и социокультурной адаптации билингвов в системе образования Ставропольского края»;

– работа с социальными партнерами, экспертами федерального уровня по распространению опыта детско-родительских отношений, организации работы с семьей.

Поиск путей решения проблемы эффективности системы наставничества в дошкольных образовательных учреждениях, стал основанием для разработки способов оценки уровня развития института наставничества для молодых педагогов края. Проведенный анализ эффективности реализации программ в различных организациях Ставропольского края позволил выделить ряд возникающих при этом проблем, перечень типичных и распространенных негативных явлений (ошибок, ошибочных действий) и способы их преодоления. На основе выводов, сделанных по результатам проведенного исследования, предложен механизм внедрения системы наставничества, как формы работы со молодыми специалистами, начинающими педагогическую деятельность в системе дошкольного образования Ставропольского края. Показаны социальные и экономические последствия от внедрения целевой модели наставничества и основные направления организации работы с молодыми специалистами с целью повышения ее эффективности.

**2. План инновационной работы по реализации темы:  
«Наставничество, как эффективный путь решения стратегических задач  
подготовки и адаптации молодого специалиста»**

Инновационная площадка реализуется в три этапа:

1-й этап – подготовительно-информационный (сентябрь 2022 г. – май 2023 г.)

2-й этап - практический (сентябрь 2023 г. – май 2024 г.)

3-й этап – заключительный (сентябрь 2024 г. – май 2025г.)

№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Исполнители
<b>ПОДГОТОВИТЕЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ И ДОКУМЕНТАЛЬНЫЙ ЭТАП</b>			

**Цель: создание условий для реализации деятельности инновационной площадки.**

1	Издать локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы	Сентябрь-ноябрь 2022г.	Заведующий МБДОУ, зам по УВР
2	Организовать контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).	Сентябрь-ноябрь 2022г.	Заведующий МБДОУ, зам по УВР
3	Создать условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества. Выявление уровня компетентности педагогов по проблеме инновационной деятельности;	Сентябрь-ноябрь 2022г.	Заведующий МБДОУ, зам по УВР
4	Привлечение социальных и сетевых партнёров к совместной работе инновационной площадки; родителей, как социальных партнеров, экспертов различного уровня, заключение договоров о сотрудничестве с социальными и сетевыми партнерами	2022-2023 уч. год	Зам по УВР, педагоги-наставники
5	Осуществлять организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества.	Сентябрь-ноябрь 2022г.	Заведующий МБДОУ, зам по УВР

6	Разработка поэтапного плана работы по инновационной деятельности ДОУ и его утверждение на заседании Педагогического совета ДОУ;	Сентябрь 2022г.	Заведующий МБДОУ, зам по УВР
7	Пополнение методических баз по формированию и развитию педагогического мастерства. Разработка и презентация наставнических проектов по теме инновационной деятельности.	Ноябрь 2022г.	Зам по УВР
8	Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации и включает в себя: а) график обучения по программам профессионального образования; б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности; в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии; г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.	Сентябрь-ноябрь 2022г.	Заведующий МБДОУ, зам по УВР
9	Составление сметы расходов по инновационной деятельности	Сентябрь – октябрь 2022г.	Заведующий, экономист

10	Изучение запроса молодых педагогов по формированию инновационных групп	Сентябрь – октябрь 2022г.	Заведующий ДОУ, педагоги
11	Подбор и закрепление пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация образовательной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);	Октябрь – ноябрь 2022г.	Зам по УВР
12	Подбор диагностики профессиональных навыков педагогов-наставников и молодых педагогов в рамках инновационной деятельности. Анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества	Октябрь – ноябрь 2022г.	Зам.заведующего по УВР
13	Использование современных дистанционных образовательных технологий в работе с молодыми специалистами и наставниками	Сентябрь - май 2022-2023г.	Заведующий ДОУ, Зам по УВР, группа педагогов-наставников и наставляемых
14	Осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;	Сентябрь - май 2022-2023г.	Заведующий ДОУ, Зам по УВР, группа педагогов-наставников и наставляемых

15	Информирование образовательной общественности о целях, содержании и предполагаемых результатах инновационной деятельности	Январь 2023г.	Зам по УВР, педагоги
16	Сформировать совет наставников и выбрать куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов.	Ноябрь 2023г.	Заведующий
17	Определение условий для эффективного взаимодействия наставников и наставляемых	Октябрь - ноябрь 2022г.	Зам.заведующего по УВР
18	Разработка модели эффективных форм наставничества в программе инновационной деятельности. Формирование банка лучших практик наставничества педагогических работников.	Сентябрь - май 2022-2023г.	Зам.заведующего по УВР группа педагогов-наставников и наставляемых
<b>РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА:</b>			
обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества			
<b>ПРАКТИЧЕСКИЙ ЭТАП</b>			
<b>Цель: внедрение инновационного долгосрочного проекта и отработка механизмов его реализации</b>			
1	Реализация персонализированных программ наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы, включая курсы повышения квалификации	Сентябрь - январь 2023-2024г.	группа педагогов-наставников и наставляемых
2	Использование пакета диагностических материалов и методических разработок. Формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на	2023-2024 уч. год	Зам по УВР, группа педагогов-наставников и наставляемых

	индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.		
3	Совместная деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии, как наиболее перспективная технология наставничества.	2023-2024 уч. год	Зам по УВР, группа педагогов-наставников и наставляемых
4	Использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов.	2023-2024 уч. год	Зам по УВР, группа педагогов-наставников и наставляемых
5	<b>Реализация дорожной карты</b> (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.	2023-2024 уч. год	Зам по УВР, группа педагогов-наставников и наставляемых
6	Проводить различные мероприятия по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом	2023-2024 уч. год	Зам по УВР, группа педагогов-наставников и наставляемых
7	ИОМ педагога рассчитать не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное	2023-2024 уч. год	Заведующий ДОУ

	приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.		
8	Презентация работы площадки среди ДОУ города, на сайте ДОУ, образовательных организаций различного уровня, публикации в СМИ. Осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы (целевой модели), включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников	постоянно	Заведующий ДОУ
<b>РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА:</b>			
Взаимодействие пар наставник/наставляемый, организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального, сетевого партнерства.			
<b>ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП</b>			
<b>Цель: подведение итогов реализации инновационной деятельности</b>			
1	Подведение итогов и анализ результатов по инновационной деятельности	Январь - май 2025г.	Заведующий ДОУ, творческая группа
2	Анализ результатов работы, выявление опыта и недостатков, внесение коррективы, определение круга задач на будущее	Январь - май 2025 г.	Заведующий ДОУ, группа педагогов-наставников и наставляемых
3	Информирование социума о результатах инновационной деятельности	Май 2025 г.	Заведующий ДОУ
<b>РЕЗУЛЬТАТ ЭТАПА:</b>			
Мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлексия (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование			

при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

### **3. Планируемый методический продукт деятельности**

1. Создание эффективной среды наставничества, включающей:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

2. Конспекты сообщений, докладов по данной теме на конференциях; видеозаписи трансляции тематических вебинаров.

### **4. Методы контроля результатов**

Для оценки эффективности наставнической деятельности необходимо проводить **мониторинг, состоящий из двух этапов.**

**1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:**

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

– социально-профессиональную активность наставляемого и др.

## **2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.**

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

– улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

– повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

– степень включенности наставляемого в инновационную деятельность ДОУ;

– качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

– увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

*Мониторинг внедрения (применения)* понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность).

Мониторинг личностных и профессиональных характеристик участников системы наставничества проводится на всех этапах внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Мониторинг профессиональных и личностных изменений (приращений) наставляемых, эффективности деятельности наставников могут проводить куратор и члены методического объединения наставников.

**Предварительный контроль.** Процесс контроля - это способ практического осуществления контроля для достижения поставленной цели. Осуществляется с помощью различных методов: наблюдение, анализ, беседа, изучение документации, анкетирование и т.д. Результаты контроля оформляются отчетом, справкой, записью в журнал.

*Используемые методы контроля:* анкетирование педагогов; анализ образовательных и материальных условий (мониторинг предметно - развивающей среды, анализ методической базы ДОУ).

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.

Результаты контроля: Отбор педагогических кадров для участия в инновационной площадке;

Составление плана

**Текущий контроль.** Содержание текущего контроля во многом согласуется с планом реализации инновационной площадки и осуществляется по трем основным направлениям: результативность для педагогов, детей и родителей. Контроль соблюдения сроков реализации запланированных мероприятий (контроль времени). Обобщение деятельности инновационной площадки. Подготовка и представление отчета по результатам инновационной деятельности. Контроль срока подготовки отчета.

**Контроль за пополнением материально-технического оснащения образовательного процесса и созданием необходимых условий (финансовый контроль).**

Используемые методы контроля: Мониторинг развивающей среды - 2 раза в год; Результаты контроля: план оснащения развивающей среды, методической базы (внесение в него изменений); рекомендации воспитателям по созданию необходимых условий.

**Контроль качества** предоставления дошкольного образования.

Используемые методы контроля: Мониторинг образовательного процесса; Тематический контроль; Социологический и психолого-педагогический мониторинг работы с родителями (удовлетворенность); Анализ планирования деятельности педагогов. Результаты контроля: планирование индивидуальной работы с детьми;

аналитическая справка, рекомендации педагогам, приказ;  
приказ по ДОУ, план улучшения по сниженным показателям;  
внесение изменений в планирование.

**Итоговый контроль** результатов. Используемые методы контроля: анкетирование педагогов, родителей; мониторинг образовательного процесса; анализ методических мероприятий, проведенных в рамках реализации инновационной площадки; анализ участия педагогов в семинарах, конференциях, наличие статей по распространению своего опыта (в рамках инновационной площадки).

**Результаты контроля:** итоговый отчет; принятие управленческого решения о дальнейшем участии в инновационной деятельности.

## **5. Перечень литературных источников, обеспечивающих программу инновации**

- 1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Постановление администрации города Ессентуки от 16.08.2022 г. «О внесении изменений в Постановление администрации города Ессентуки от 22.05.20 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений подведомственных управлению образования администрации г. Ессентуки.

Локальные нормативные акты образовательной организации:

1. Положение ОО о наставничестве;
2. Положение о стимулирующих надбавках;
3. Приказ о назначении наставников.
4. Устав МБДОУ ЦРР детский сад №9 «Родничок»
5. Программа развития МБДОУ ЦРР детский сад № 9 «Родничок»
6. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях
7. Адаптация персонала в образовательном учреждении.  
URL:<http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1>
8. Антропов В.А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010 № 6 С. 142-151.
9. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании //Педагогическая диагностика. 2013 №4. С. 112-120.
10. Методическая поддержка молодых специалистов в условиях реализации ФГОС начального образования. URL:<http://www.menobr.ru/materials/46/54099/>
11. Пискарева Ю.В. Соционика в адаптации персонала // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009 № 12 С. 8-11.
12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

- URL:[http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2013/11/PR\\_1155.pdf](http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2013/11/PR_1155.pdf)
13. Социальная работа с молодыми специалистами: положения, памятки, тесты. URL: <http://lib.znate.ru/docs/index-225749.html>
14. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009 № 7 С. 22-23.
- 15 Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики // Менеджмент и кадры. 2011 № 3 С. 8-11.
16. Бережнова О. В., Тимофеева Л. Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014
17. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций. Ресурсы образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou?ustp=W&ustp=W>
18. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе/FB.ru [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala-promosch-molodym-spetsialistam-na-novoy-rabote>
19. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении/ Дошкольная академия / Выпуск № 60—61, октябрь 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rol-i-nastavnichestva-v-doshkolnom-obrazovatelnom-uchrezhdenii>.

**6. Предварительные расчеты по кадровому, экономическому, материально - техническому обеспечению с указанием предполагаемых источников финансирования**

Кадровые: высококвалифицированные педагоги – наставники, участники конкурсов, вебинаров, семинаров конференций по методическому

взаимодействию; преподаватели сетевых профессиональных образовательных учреждений, спикеры в области образовательной деятельности.

Материально-техническое обеспечение:

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

Предполагаемый источник финансирования: необходимое оснащение и приобретение пособий, за счет от приносящей доход деятельности (кружки на платной основе), спонсорских поступлений на внебюджетный счет детского сада.