

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
Ермаковский детский сад №2
комбинированного вида «Родничок»
ИНН 2413004956,
662820, Красноярского края,
Ермаковского района
С.Ермаковского
ул. Карла Маркса №64
E-mail: det.detskiisad2@yandex.ru
т. 8(39138)2-13-80
№05 от «20» января 2025 г.

Первому заместителю министра образования
Красноярского края
Анохиной Н. В.

ЗАЯВКА
на признание организации, осуществляющей образовательную деятельность,
региональной инновационной площадкой

Раздел I. Сведения об организации-заявителе	
Полное наименование организации	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Ермаковский детский сад № 2 комбинированного вида «Родничок»
Место нахождения	Красноярский край, с.Ермаковское, ул. Карла Маркса № 64
Фамилия, имя, отчество директора	Ибрагимова Лариса Михайловна
Фамилия, имя, отчество руководителя проекта/программы	Ибрагимова Лариса Михайловна
Контактный телефон	Тел. раб.: 8(39138)21380 Тел. сот.: 89509967857
E-mail	det.detskiisad2@yandex.ru
Адрес сайта, на котором размещен инновационный проект	https://ds-rodnichok-ermakovskoe-r04.gosweb.gosuslugi.ru/innovatsionnye-tehnologii/mentoring/
Раздел II. Сведения об инновационном проекте (программе)	
Направление	
Тема проекта/программы	Менторинг как форма педагогического инвестирования в дошкольной образовательной организации.
Срок реализации проекта/программы	Январь 2024 года - май 2027 года
Актуальность	Одной из приоритетных миссий руководителя образовательной организации является создание условий для успешной работы педагогического коллектива в режиме развития и инноваций, роста педагогического мастерства. Данные предпосылки закреплены в национальном проекте «Учитель будущего». В нем предполагается внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников. «Наставничество в образовательных организациях является неотъемлемым инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала», говорится в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Также в данном документе определяется возможность не только самореализации и развития талантов, но и достойный, эффективный труд каждого педагога. Таким образом для достижения педагогического прогресса значимым

	<p>вектором является формирование педагогических компетентностей, заинтересованность в профессиональном и личностном росте и возможности для творческих поисков педагогического коллектива. Инвестируя опыт, технологии использования современных педагогических практик и практик личностного развития в сотрудников через программу менторинга возможно обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки с обратной связью, развивая позитивные отношения между сотрудниками, что оказывает положительное влияние на остальную часть организации. Внедрение менторинга помогает создать более позитивную атмосферу на рабочем месте. Это способствует хорошей репутации организации внутри учреждения и за ее пределами.</p> <p>Менторинг подходит как для адаптации и обучения молодых и неопытных педагогов, так и для развития кадрового резерва учреждения. Менторинг является одной из форм наставничества, но отличается тем, что нет явного разделения на обучающего и обучаемого. Ментор только задает тон «благородного профессионализма», делает замечания, акцентируясь на долгосрочном личностном развитии, а не краткосрочном. Передача не только профессиональных лайфхаков, но ценного личного жизненного опыта. Менторство как поддержка, руководство, рекомендации педагогов и в нашей практике это вложение знаний (инвестиций), личного, профессионального опыта педагогам для совершенствования педагогических навыков и развития.</p>
Цель проекта	Создание условий для передачи востребованного в педагогической деятельности ценного опыта (инвестиции) от ментора к менти для профессионального и личностного развития педагога.
Задачи проекта	<p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ приобщить педагогов к меняющимся запросам общества; ➤ ознакомить с инновационными технологиями, ➤ оказать помощь в адаптации молодым педагогам ➤ способствовать созданию благоприятного социально-психологического климата; ➤ выстроить длительные трудовые отношения; ➤ способствовать развитию «мягких навыков». ➤ внедрение реверсивного наставничества
Теоретические положения	<p>Менторинг - это стратегическое партнёрство, взаимоотношения, в которых ментор передает свой опыт и знания, обеспечивает поддержку в развитии и прогрессе менти. (автор Александра Прицкер, книга "Менторинг: Инструкция по применению")</p> <p>Опытные педагоги наставники обеспечивают адаптацию, оказывают помощь и поддержку молодым специалистам в профессиональном становлении и непрерывном профессиональном развитии.</p> <p>Значимым также является профессиональная субъектность о которой писала О.В. Богданова и Е.В. Арнц «Особое значение в формировании и оценке профессиональной компетентности отводится деятельностной составляющей, которая заключается в ответственности и самостоятельности при осуществлении профессиональных действий, выборе активной жизненной стратегии на основе непрерывного профессионального развития» (<i>журнал «Красноярское образование: «Вектор Развития» 1(6)23</i>).</p> <p>В процессе реализации проекта планируется внедрение двух моделей</p>

	<p>наставничества:</p> <p>Модель 1 (опытный педагог - молодой педагог) для адаптации и обучения молодых педагогов.</p> <p>Модель 2 – «реверсивное наставничество» (опытный, молодой педагог – педагог, имеющий дефицит в профессионально значимых компетенциях) для профессионального и личностного развития педагога. (Кругликова Г.А. «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в ОО»).</p> <p>Таким образом, главная идея инновации заключается в технике передачи педагогической инвестиции, при которой складывается организованный, конструктивный тип отношений между людьми с разным уровнем опыта. Данная техника осуществляется в значимом для педагога (менти) менторинг – пространстве.</p>
--	---

Раздел III. Этапы реализации проекта/программы

Деятельность в рамках проекта рассчитана на 3 года (2024 - 2027).

При разработке проекта инновационной работы были определены следующие этапы:

Этапы и сроки реализации инновационной программы

1. Аналитико-планирующий (январь 2024 – август 2024г.)
2. Основной этап (внедренческий) (январь 2024– май 2026)
3. Заключительный этап (сентябрь 2026 – декабрь 2026 года)
4. Перспективный (январь 2027 – май 2027 года)

Этапы	Содержание	Результат
1 этап. Аналитико-планирующий этап (январь 2024 г. - август 2024 г.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Постановка конкретных целей и задач. Ознакомление с методикой менторинга; посещение занятия менти с дальнейшим подробным обсуждением. 2. Обсуждение всех этапов занятий, в т.ч. эмоциональной составляющей педагога и дошкольников. 3. Создание условий для работы менторинг-пар, менторинг-пространств. Обозначение и закрепление точек «реверсивного наставничества». 4. Составление дорожной карты; 5. Коммуникативный тренинг. 6. Создание страницы проекта на сайте МБДОУ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поставлены цели и задачи в соответствии с методикой менторинга. 2. Составлено планирование, (методические разработки) по работе менторинг-пространств. 3. Разработана теоретическая модель проекта. https://ds-rodnichok-ermakovskoe-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/full.php?catalogue=1&sub=120&cc=324&message=806 4. Педагоги мотивированы реализовать проект менторинга, обучать, обучаться и развиваться. 5. Назначение менторов и менти. 6. Создана страница проекта на сайте МБДОУ.
2 этап. Основной этап (прохождение программы наставнической)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение занятий с демонстрацией тех изменений в практике, которые были предложены подопечной, в том числе: 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Переход проекта в режим функционирования. 2. Создана система менторинг-пространств. Обозначены точки реверсивного

<p>деятельности) (декабрь 2024 г. - май 2026 г.)</p>	<p>-совместное целеполагание, организация групповой работы, применение формативного оценивания; -индивидуальная работа с детьми; применение приемов для развития критического мышления; заполнение листов саморефлексии. 2. Запуск и функционирование менторинг – пространств. 3. Реализация 2 моделей менторинга.</p>	<p>наставничества. 3. Регулярное проведение мероприятий по направлениям проекта. 4. Занятия по направлениям менторинг – пространств.</p>
<p>3 этап. Заключительный этап(выявление результативности, подведение итогов) (сентябрь 2026 г. - декабрь 2026 г.)</p>	<p>1.Выявление результативности, подведение итогов: -Контрольный срез результативности практики. Рефлексия участников практики. 2.Анализ рисков проекта. 3.Проведение самооценки развития ключевых компетенций Soft Skills. 4.Отражение на педагогической деятельности менти развития «мягких навыков» при взаимодействии: «педагог-ребенок», «педагог-родитель», «Педагог-педагог» 5. Подведение итогов реализации проекта и тиражирование. 6.Демонстрация результатов проекта на мероприятиях различного уровня.</p>	<p>1.Выявление положительной динамики профессионального роста педагогов по результатам мониторинга. 2. Работа над выявленными проблемами реализации проекта. 3.Повышение педагогических компетенций педагогов. 4.Повышение качества дошкольного образования. 5. Развитие «мягких навыков» , отражающаяся в положительной динамике эффективности взаимодействия «педагог-ребенок», «педагог-родитель», «педагог-педагог». 6.Проведение мастер-классов, представление результатов проекта на педагогических сообществах.</p>
<p>4 этап. Перспективный (январь 2027 г. – май 2027г.)</p>	<p>Трансформация менторинг - пространств. Определение и назначение новых менторов, имеющих ресурсы для работы в новых менторинг - пространствах по значимым направлениям.</p>	<p>Изменение направлений менторинг - пространств в зависимости от запроса педагогов и социального запроса. Включение в работу новых менторов в зависимости от потребностей педагогической деятельности.</p>

Раздел IV. Средства контроля и аналитическая деятельность

Виды деятельности	Процедуры оценивания, оценочные средства (средства диагностики)	Формат фиксирования результата, место размещения результатов для ознакомления экспертов
1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в	Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проводится SWOT-	Результаты анализа фиксируются в таблице «Сильные и слабые стороны программы наставничества».

<p>детском саду - качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия молодого специалиста ; - соответствие условий реализации программы требованиям целевой модели, современным подходам и технологиям.</p>	<p>анализ реализуемого программы наставничества. В рамках SWOT-анализа изучаются внешние и внутренние факторы, выделяются сильные и слабые стороны программы наставничества.</p>	<p>Форма наставничества: «Педагог-педагог». Сильные стороны (например): - Успешное закрепление педагога на месте работы; - Наличие конкретных мероприятий; - Повышение профессионального потенциала молодого педагога. - Улучшение качества образовательного процесса; - Ускорение процесса профессионального роста молодого педагога; - Приобретение умения общаться с детьми с учётом их индивидуально-личностных особенностей. Слабые стороны (например): - Невозможность корректировки в зависимости сложившихся условий, поскольку программа размещена на сайте и принята без возможности поправок и изменений. - высокая перегрузка педагогов-наставников как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</p>
<p>2. Анализ эффективности внедрения программы наставничества</p>	<p>- Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в детском саду</i> - Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в детском саду</i> - Уровень удовлетворенности</p>	<p>Результаты анализа фиксируются в таблице в процентном соотношении: планируемый и достигнутый результаты.</p>

	наставников участием в программе наставничества (%): <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в детском саду</i>	
3. Определение эффективности программы наставничества	Мониторинг реализации проекта, для отслеживания процесса наставничества: - какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), - какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Самооценка развития ключевых компетенций Soft Skills	Публикация результата взаимодействия наставнических пар в менторинг-пространствах.

Раздел V. Необходимые условия

Описание условий реализации проекта	<p><i>Кадровые:</i></p> <p>Ресурсные молодые и опытные педагоги. Повышение квалификации педагогов по внедрению менторинга.</p> <p><i>Научно-методические:</i></p> <p>научное руководство инновационной деятельностью; информационное и программное обеспечение, психолого-педагогическое сопровождение инновационной деятельности, мониторинг.</p> <p><i>Мотивационные:</i> возможность профессионального роста, личностной и профессиональной самореализации педагогов; финансовое стимулирование дополнительных видов работ.</p> <p><i>Организационные:</i> координация, деятельность рабочих творческих групп педагогов. Деятельность педагогического совета,</p> <p><i>Правовые:</i> положения о мероприятиях, приказы по МБДОУ.</p>
Перечень научных и учебно-методических разработок по теме проекта, используемых в процессе инновационной деятельности	<p>Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Багракова А.А. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. № 4. 2. Просова Е.А. НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ // Студенческий: электрон.научн. журн. 2019. № 28(72). URL: https://sibac.info/journal/student/72/151730 (дата обращения: 12.11.2019). 3. Паспорт федерального проекта «Современная школа». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации.

	<p>Федерации от 7 декабря 2018 г. №</p> <p>4. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М., 2007.</p> <p>5.Кругликова Г.А. «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в ОО»</p>
--	--

Раздел VI. Планируемые результаты проекта/программы

<p>Планируемые промежуточные и итоговые результаты проекта /программы</p>	<p>Планируемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ быстрое вхождение в педагогическую деятельность молодых специалистов и не опытных сотрудников; ✓ устойчивое повышение эффективности подготовки молодых педагогов к выполнению своих обязанностей; ✓ высокая мотивация, продуктивное положительное отношение к работе; ✓ ускоренное овладение педагогами инновационными технологиями педагогической деятельности, адаптация педагогов со стажем к меняющимся запросам общества; ✓ снижение текучести педагогических работников; ✓ повышение рейтинга ДОО в системе дошкольного образования.
---	--

Раздел VII. Календарный план реализации проекта/программы

№ п/п	Содержание работы	Сроки	Формы представления результатов
Организационно-управленческие аспекты (январь 2024 г. - август 2024 г.)			
1.	Изучение методики и практики менторинга.	25.01.2024 – 31.05.2024	Размещение документов об участии и прохождении курсов ПК на страницах педагогов
2.	Участие в вебинарах, курсах ПК по наставничеству (менторингу, «soft skills»)		
3.	Обозначение целей, задач, средств, форм, механизмов реализации практики менторинга.	01.06.2024 – 31.08.2024	Размещение материалов и документов на сайте МБДОУ
4.	Создание информационной страницы проекта на сайте МБДОУ		На сайте МБДОУ создана и регулярно обновляется страница проекта. https://ds-rodnichok-ermakovskoe-r04.gosweb.gosuslugi.ru/innovatsionnye-tehnologii/mentoring/
5.	Разработка модели системы менторинга в МБДОУ.		Презентация модели на сайте МБДОУ https://ds-rodnichok-ermakovskoe-r04.gosweb.gosuslugi.ru/etcat/full.php?catalogue=1&sub=120&cc=324&message=806

Подготовительный этап (сентябрь 2024 – ноябрь 2024)			
1.	Проведение самооценки развития ключевых компетенций Soft Skills.	15.09.2024 - 31.10.2024	Включение в отчет по мониторингу результатов внедрения практики.
2.	Проведение коммуникативного тренинга на определение значимых и востребованных профессиональных компетенций, а также дефицитов в педагогической деятельности.	01.11.2024 – 30.11.2024	
3.	Формирование ментринг-пространств и менторинг-пар. Назначение менторов и менти. Составление плана работы каждого менторинг-пространства.		Размещение планов работы менторинг – пространств.
Основной этап (декабрь 2024 г. - май 2026 г.)			
1.	Составление графика проведения встреч и мероприятий по направлениям работы	01.12.2024 - 31.12.2024	Проведение открытых занятий, бесед, семинаров, творческих мастерских. Обозначены точки реверсивного наставничества. https://ds-rodnichok-ermakovskoe-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/94/310/495c1d9baf53c920d66446a664ccb643_0.jpg Самоанализ менти и ментора.
2.	1.Переход в режим функционирования менторинг-пространств. Распределение по 2 моделям менторинга. Сформированы следующие МП: - «Иновационные технологии» - «Развитие soft skills у педагогов и дошкольников (точка реверсивного наставничества)» - «Инклюзия и stem-образование» (точка реверсивного наставничества) - «Наставник и друг» - «Я автор-режиссер» (точка реверсивного наставничества) - «Ступеньки в мастерство» для молодых педагогов. 2. Передача опыта от ментора к менти.	20.01.2025 31.05.2026	
3.	Наблюдение за внедрением в педагогическую деятельность полученного опыта (инвестиций)		
Заключительный этап (сентябрь 2026 г. - декабрь 2026 г.)			
1.	Фиксирование результатов использования педагогической инвестиции в профессиональной деятельности	15.09.2026 – 30.10.2026	Публикация отчета по результатам взаимодействия менторинг-пар и эффективного использования педагогической инвестиции в профессиональном и (или) личностном развитии на сайте МБДОУ
2.	Проведение мониторинга взаимодействия менторинг-пар. Повторное проведение самооценки развития Soft Skills.	01.11.2026 – 31.12.2026	
3.	Демонстрация и тиражирование опыта менторинга. Создание профессионально-педагогического сообщества в соц.сетях по реализации практики менторинга и направлениям менторинг-пространств.	01.09.2026 – 31.12.2026	Презентация практики. Проведение мастер-классов на педагогических сообществах, методических

	Поддержка активности сообщества.		объединениях. Публикации в соцсетях и СМИ. Востребованность практики менторинга в сообществе и группах.
Перспективный этап (январь 2027 г. – май 2027 г.)			
4.	Определение «прожектов» практики	15.01.2027 - 28.02.2027	Публикация на сайте МБДОУ
5.	Трансформация менторинг- пространств. Изменение направлений и тематики в зависимости от дефицитов в профессиональной деятельности и запросов.	01.03.2027 – 31.05.2027	

Раздел VIII. Предложения по распространению и внедрению результатов реализации проекта/программы

1. Организация работы стажерской площадки
2. Публикации в соц.сетях и журналах
3. Представление практики в РАОП
4. Публикации в СМИ.
5. Представление механизмов и результатов практики на семинарах, конференциях и т.п. по запросам.

Заведующая МБДОУ Ермаковский детский сад №2
комбинированного вида «Родничок»

Л.М.Ибрагимова

М.П.