



Лесная Поляна
ГОРОД - СПУТНИК

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение № 5 «Детский сад комбинированного вида»



Целевая модель наставничества как инструмент непрерывного профессионального роста педагогов (на примере МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида»)

*Наталья Константиновна Сенина,
заместитель заведующей МАДОУ № 5
«Детский сад комбинированного вида»*

Кемерово, 2026

Древние истоки (первобытное общество). Наставники - старейшины племени, которые обучали молодых людей ритуальным правилам и умениям, связанным с инициацией (обрядом посвящения во взрослую жизнь).

В Древней Греции в V-III вв. до н.э. появилось понятие «наставничество» («менторство»). Вопросами наставничества занимались древние мыслители – Сократ, Платон, Аристотель. Сократ считал главной задачей наставника пробуждение душевных сил ученика, помощь в зарождении истины в сознании обучающегося. А Платон считал взаимодействие ученика и наставника сложным искусством общения на равных.

Наставничество в средневековой Руси. С принятием христианства на Руси возникло духовное наставничество.

XIX век. Эпоха Российской империи

1813 год — в учебных заведениях официально введена должность **наставника**.

Середина XIX века — К. Д. Ушинский внёс значительный вклад в развитие концепции наставничества. Он установил зависимость профессиональной адаптации наставляемого от уровня педагогического мастерства и опыта наставника.

1860 год — в Московском техническом училище впервые появилась дидактически обоснованная система наставничества, разработанная сообществом инженеров-механиков под руководством Д. К. Советкина. Она обеспечивала индивидуальный учёт знаний, умений и навыков учащихся.

Наставничество в царских семьях — к цесаревичам и княжнам приставляли учителей-наставников. Наставниками становились выдающиеся деятели культуры, учёные, священнослужители, военнослужащие. Например, воспитателем будущего императора Александра II был поэт В. А. Жуковский.



Лесная Поляна
ГОРОД - СПУТНИК

Наставничество - это ...



Советский период

1930-е годы — наставничество приобрело массовый характер. Было принято постановление Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов «О шефстве кадровых рабочих над молодыми».

1954 год — понятие «наставник» было введено официально постановлением Совета министров СССР.

1970–1980-е годы — ускоренными темпами развивалось профессионально-техническое образование и производственное обучение. Наставничество стало рассматриваться как форма профессиональной подготовки и воспитания.

Современный этап

2013 год — Президент РФ В. В. Путин на заседании Государственного совета подчеркнул необходимость эффективной системы мотивации для наставников.

2018 год — учреждён знак отличия «За наставничество».

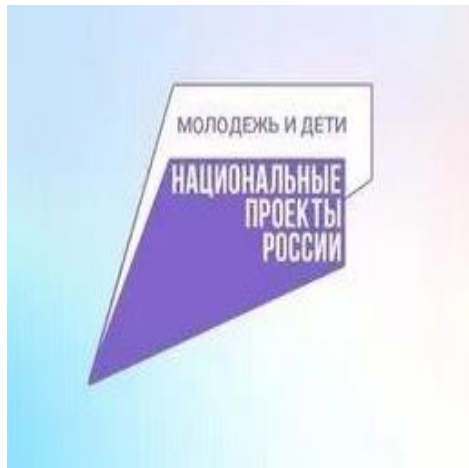
2023 год — объявлен Годом педагога и наставника.

С 1 марта 2025 года в Трудовом кодексе России введены нормы о наставничестве.

21 мая 2025 года распоряжением Правительства РФ утверждена Концепция развития наставничества в РФ до 2030 года. Она определяет наставничество как социально-педагогическую технологию сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.



Федеральные проекты



Цель: Становление и развитие поколения российских граждан, патриотически настроенного, высоконравственного и ответственного, способного обеспечить суверенитет, конкурентоспособность и дальнейшее развитие России.

Не менее 70% обучающихся, педагогических работников общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

- Россия - страна возможностей
- Мы вместе
- Россия в мире
- Всё лучшее детям
- Ведущие школы
- Педагоги и наставники
- Создание сети современных кампусов
- Университеты для поколения лидеров
- Профессионалитет



Приоритетное направление

- ✓ Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р. Утверждает Концепцию развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и план мероприятий по её реализации.
- ✓ Поручение Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника 27 декабря 2023 г. (N Пр-251ГС от 12 февраля 2024 г.).

КУЗБАСС
2035

Стратегия социально-экономического развития Кемеровской области на период до 2035 года



Сокращение оттока выпускников и молодых специалистов в другие регионы России.



ВНИМАНИЕ
↓ КОНКУРС ↓

- ✓ Областной конкурс «Лучшие практики наставничества»
- ✓ Проект «Профессиональная команда – 2035. Кадры для Кузбасса»: школа наставников
- ✓ Муниципальный конкурс профессионального мастерства «Молодой педагог»
- ✓ Городской конкурс для наставников и молодых педагогов «1+1 = 11»

Кузбасс - «Центр профессионального превосходства»

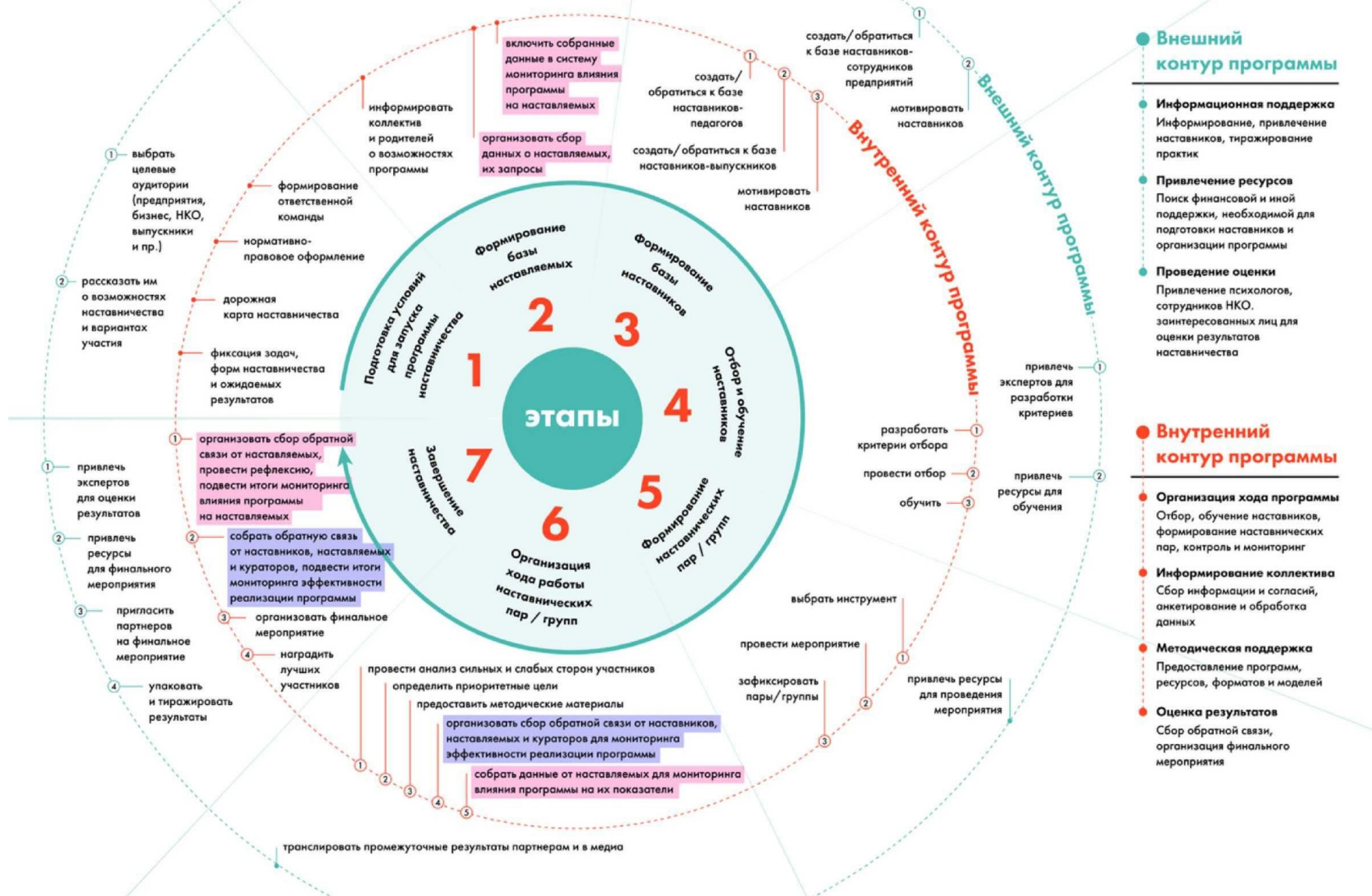




Целевая модель наставничества



Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации





Лесная Поляна

ГОРОД - СПУТНИК

МАДОУ № 5

«Детский сад комбинированного вида»





Актуальность для МАДОУ № 5

(2023-2024 уч. год)



Фактическая численность работников ДОУ составляет 306 человек, из них педагогических работников 152 человека. Приток молодых специалистов в 2023 году – 11 человек, в 2022 году составил 14 человек, в 2021 году – 15 человек.

!!! Итого: 34 человека – молодые педагоги и специалисты.



Стаж до 5 лет - 74 (41%)
от 6 до 10 лет – 37 (20%)
от 11 до 20 лет – 37 (20%)
от 21 до 40 – 32 (18%)
больше 40 лет - 2 (1%)

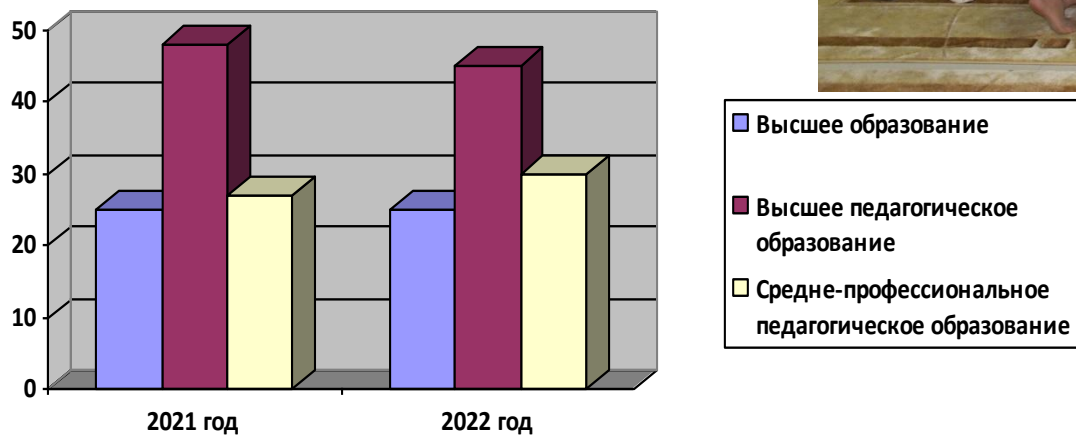


Рисунок 1.6 – Сравнительный анализ уровня образования педагогов

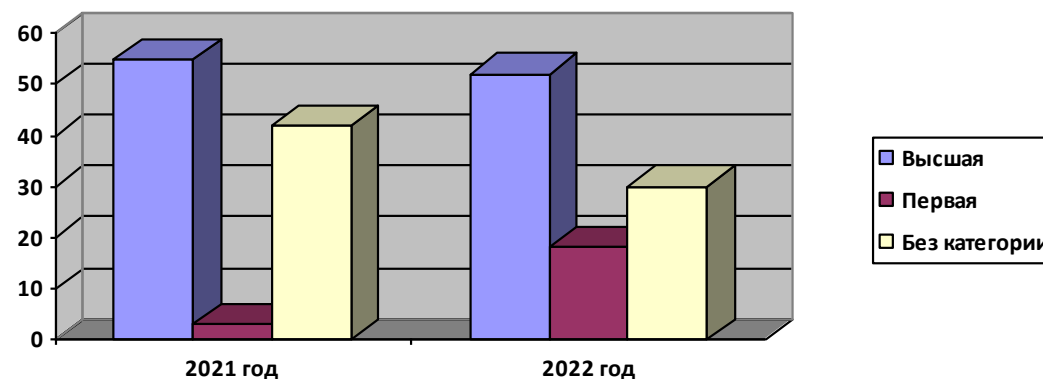


Рисунок 1.7 – Сравнительный анализ квалификации педагогов



Актуальность

обоснована необходимостью разработки и реализации программы наставничества в ДОО для:



- привлечения и закрепления молодых специалистов в системе дошкольного образования города Кемерово в условиях кадрового дефицита



- создания привлекательного имиджа (образа) профессии наставника в Кузбассе, в городе Кемерово, ДОО





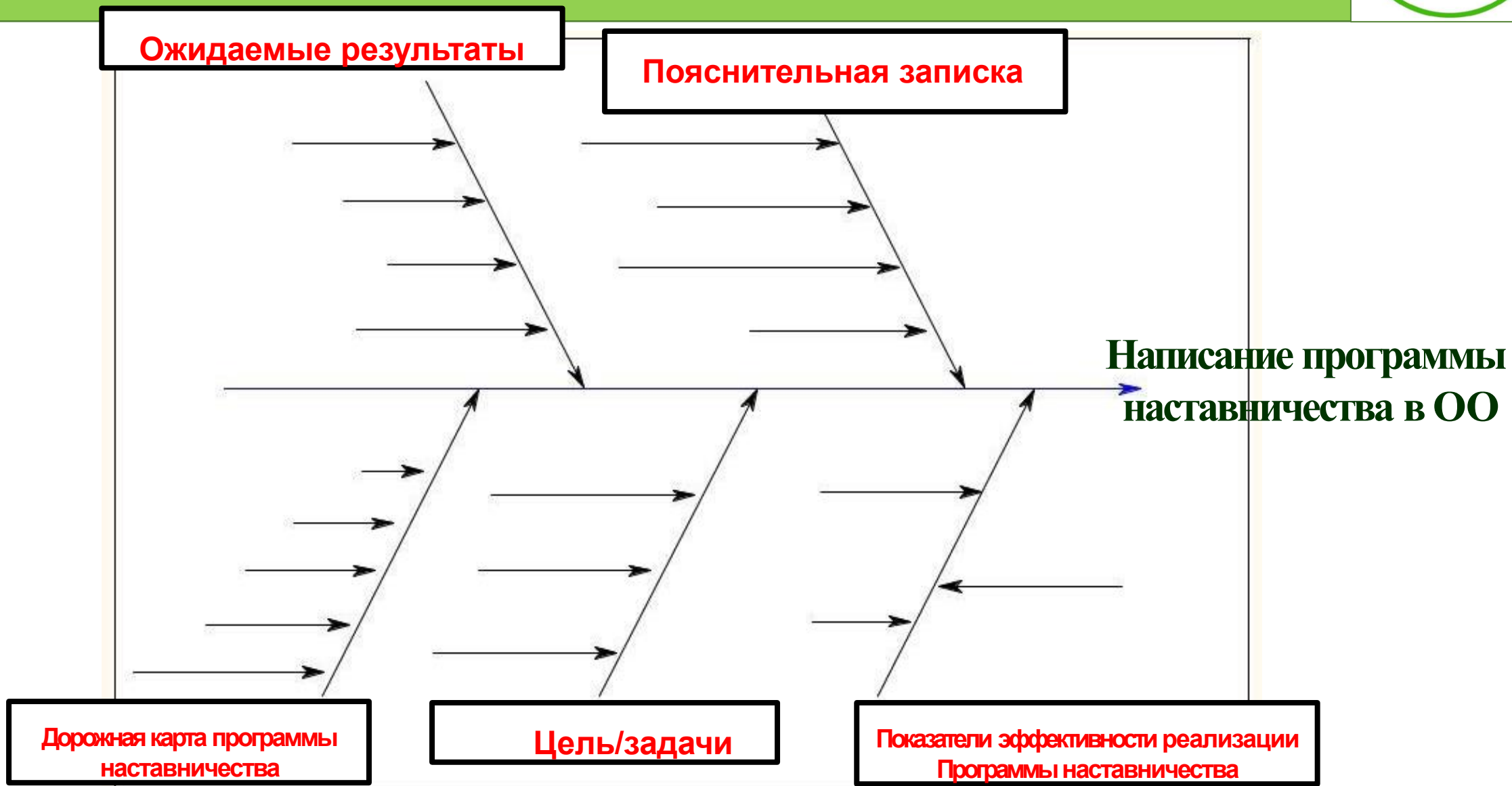
Диаграмма Исикавы («диаграмма причин и следствий» или «рыбная кость»)



Разработана японским инженером *Каору Исикавой* в середине XX века.
Диаграмму строят по принципу от общего к частному.



Диаграмма Исикавы («диаграмма причин и следствий» или «рыбная кость»)



Ожидаемые результаты

Пояснительная записка

профориентационные

предметные

личностные

психологические

коллективные

профессиональные

нормативная база

целевые группы, на которые ориентированы основные эффекты внедрения программы

актуальность

описание форм наставничества

механизм формирования наставнических пар

срок реализации/объем программы

механизмы реализации форм наставничества/форматы работы наставнических пар

Написание программы наставничества в ОО

этап, мероприятия этапа

длительность этапа

формат работы

ответственные

результат

формулирование цели

формулирование подцелей программы в соответствии с заложенными формами

формулирование задач

развитие гибких навыков

успеваемость обучающихся по основным предметам

качество адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы

степень включенности обучающихся в образовательные процессы организации

уровень профессионального выгорания

Дорожная карта программы наставничества

Цель/задачи

Показатели эффективности реализации Программы наставничества



Основные этапы реализации программы наставничества





Основные этапы реализации программы наставничества



1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических групп/пар.
6. Организация и осуществление работы наставнических групп/пар.
7. Завершение наставничества.



Этапы реализации программы наставничества:

1. Подготовительный – сентябрь - октябрь 2023г.

2. Практический – ноябрь 2023г. – март 2024 г.

3. Итоговый – апрель - май 2024 г.

Риски:

➤ инерция отдельных участников; разочарование в результатах;

➤ недостаток временных ресурсов на качественную реализацию программы;

➤ отсутствие баланса между основной работой и работой по наставничеству;

➤ отсутствие стимулирования педагогов-наставников и молодых специалистов (морального, материального).

➤ текучесть кадров;



«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко





Иновационная площадка по наставничеству

Цель проекта: создание условий для профессионального развития молодых педагогов МАДОУ № 5 через реализацию деятельности профессиональных сообществ.



Уникальность, новизна проекта заключается в организации работы профессиональных сообществ по пяти образовательным областям в соответствии с ФГОС ДОО, используя активные формы и методы работы с молодыми педагогами, а также возможность транслировать результаты и опыт на уровне города, региона.



Локальные нормативные правовые акты образовательной организации, обеспечивающие реализацию наставничества

Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»

Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

План мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

Письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей

Письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника

Приказы о закреплении наставнических пар/групп

Заключение соглашения о сотрудничестве с другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации



Традиционные и нетрадиционные формы работы



1. **Сотрудничество** – общение, равенство во всём, взаимопонимание; принятие общих целей и путей, способов, средств их достижения; продуктивное взаимодействие в процессе продвижения в профессии и личностном развитии в условиях школьного профессионально образовательного пространства.
2. **Мастер – класс** (современный толковый словарь русского языка) - краткосрочные курсы высшего мастерства в какой-либо области искусства, спорта и т.п., проводимые выдающимися специалистами в этой области.
3. **Форсайт** (англ. Foresight– взгляд в будущее) -это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определению стратегий его достижения.
4. **Нетворкинг** (англ. Networking, net– сеть и work– работа), деятельность, направленная на формирование полезных/эффективных и деловых связей.
5. **Митап** (англ. Meetup– встреча «на ногах») встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке.
6. **Воркшоп** - буквально «workshop» переводится как «мастерская». Демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком-либо ремесле.
7. **Хакатон** (англ. Hack– хакер и marathon– марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем.
8. **Профессиональная проба** - профессиональное испытание, моделирующее элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющее вид завершённого технологического процесса (или его отдельного этапа) и способствующее сознательному, обоснованному выбору профессии.
9. **Экскурсии** (от лат. excursio — прогулка, поездка) — коллективное или индивидуальное посещение музея, достопримечательного места, выставки, предприятия с образовательной, научной целью.
10. **Профориентационные игры** - сфера активного обогащения личности, важнейший вид самостоятельной деятельности, средство развития индивидуальных качеств личности с помощью знаний, умений и навыков.
11. **Тренинг** (англ. training от train «обучать, воспитывать») — метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок.
12. **Групповая дискуссия** — совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (то есть управляемой тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированной (её течение зависит от участников группового обсуждения).



Иновационная площадка по наставничеству





Иновационная площадка по наставничеству





ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



- «учитель-учитель»
- «ученик-ученик»
- «работодатель-ученик»
- студент-ученик»
- «работодатель-студент»

* «Целевая модель наставничества», с.30-46

- «руководитель ОО педагог»
- «педагог вуза/колледжа - молодой педагог ОО»
- «социальный партнер - педагогический работник ОО СПО и дополнительного образования»

* Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021

- «педагог-педагог»
- «руководитель ОО-педагог»
- «работодатель-студент»
- «педагог ВУЗа/колледжа-молодой педагог ОО»
- «виртуальное/дистанционное наставничество»

- Краткосрочное наставничество
- Реверсивное наставничество
- Ситуационное наставничество
- Скоростное наставничество

* Приказ №1605 Министерства образования Кузбасса от 28.06.2022г. «О системе наставничества педагогических работников Кемеровской области-Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»



Формы и модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации





Результаты работы инновационной площадки



- Образовательный форум «Современное будущее: проектирование образовательных результатов», 23.08.2023г., **64 чел.**
- Городской семинар – практикум «Разработка программы наставничества как инструмента сопровождения молодых педагогов в ДОО», торжественное открытие площадки, 01.11.2023г., **56 чел.**
- Районное методическое объединение «Лучшие практики наставничества», МО Ленинского района, ноябрь 2023г., **21 чел.**
- Городской семинар «Педагогические сообщества - основа организации наставничества в ДОО», 11.04.2024г., **17 чел.**
- Городской семинар «Организация конкурсного движения, как инструмент стимулирования молодых педагогов и наставников», торжественное закрытие площадки, 22.05.2024г., **44 чел.**
- Курсы повышения квалификации в ИРОК (заведующие, старшие воспитатели, воспитатели), (Спикер: Сенина Н.К., январь, апрель, май), **75 чел.**
- Публикации статей в газете «Лесная поляна» и соц. сетях о работе инновационной площадки МАДОУ №5 (ноябрь 2023г. – май 2024г.).
- Лауреаты и победители конкурса «Молодой педагог», 2023, 2024г.г.

**Распространение опыта
организации
инновационной площадки
по наставничеству на
курсах ПК в ИРОК:
Охвачено - **75** человек**

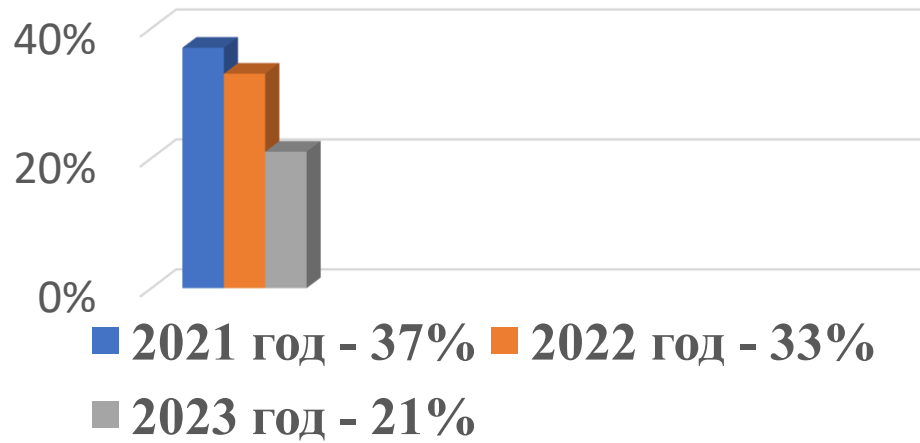


Проведено:
1 региональное,
4 городских,
1 районное мероприятие
Охвачено - **232** человека





Отток молодых педагогов из МАДОУ № 5



Результаты работы инновационной площадки:

1. Разработана нормативно-правовая база, аналитические дневники для молодых педагогов;
2. Оказана адресная помощь и поддержка молодым педагогам в процессе адаптации, преодоления профессиональных затруднений.
3. Способствовали повышению профессионального и личностного уровня молодых педагогов и наставников, активность в конкурсном движении.
4. Пополнили РППС МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида»;
5. Администрация МАДОУ № 5 получила «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.
6. Способствовали повышению имиджа и городского рейтинга МАДОУ № 5;
7. Способствовали укреплению корпоративной культуры МАДОУ № 5, привлечению и закреплению молодых специалистов в системе дошкольного образования города Кемерово, Кузбасса.

Социальная значимость:

1. Теоретический и практический материал работы полезен для использования в работе воспитателям, специалистам ДОО, руководителям, старшим воспитателям других ДОО, а также студентам педагогических учебных заведений.
2. Опыт реализации проекта содействует решению проблемы оттока кадров из ДОО, города, региона.

Продукт деятельности ИП:

«Методические рекомендации по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов ДОО через работу профессиональных сообществ МАДОУ № 5 «Детский сад комбинированного вида»
в разработке



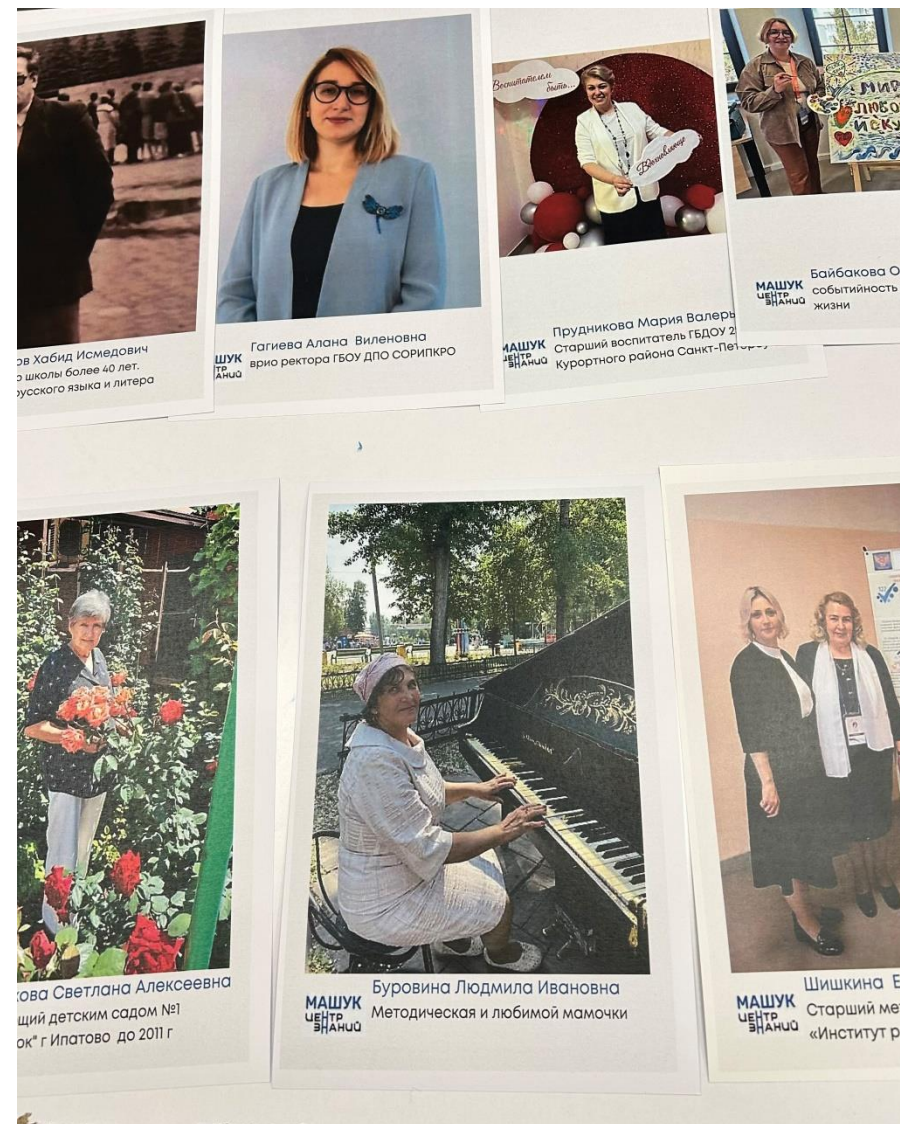


Наставничество — Русский стиль управления

МАШУК
ЦЕНТР
ЗНАНИЯ



Знакомство через наставников!



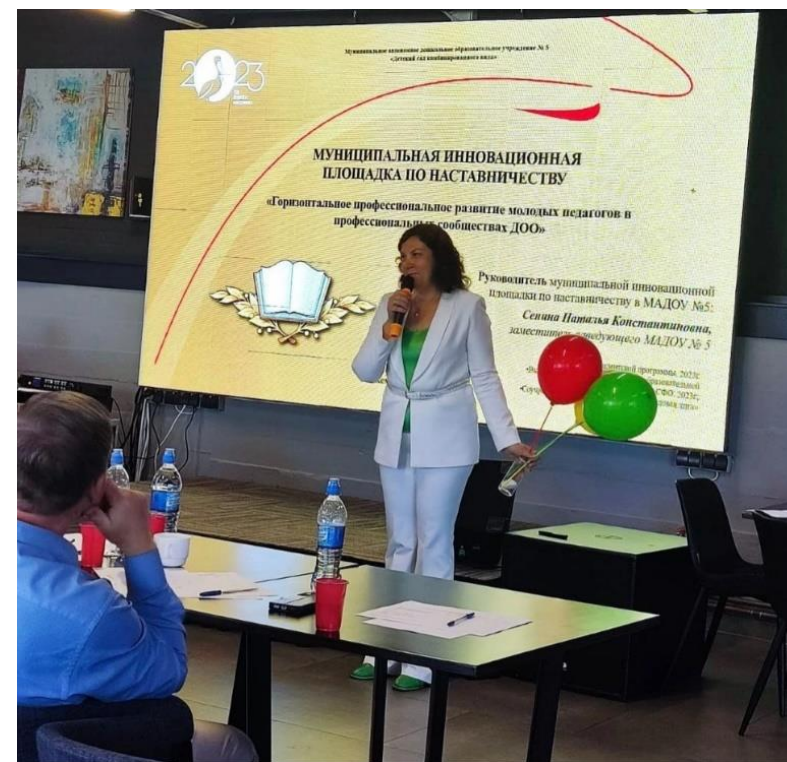


Результаты работы инновационной площадки



Региональный конкурс «Менеджер года – 2024»
среди выпускников Президентской программы

Социальный проект
«Инновационная площадка по наставничеству»





Результаты работы инновационной площадки



Спикер в рамках регионального клуба наставников «Навигатор» по теме «Мастерская эффективного наставника: путь к успеху», 30.10.2025г., г. Белово.





Результаты работы инновационной площадки



Спикер одной из трех региональных площадок IV межрегионального форума работников образования «Наставничество как пространство для профессионального развития», декабрь 2025г.





Результаты работы инновационной площадки





Результаты работы инновационной площадки



Участница губернаторского приема. Получила благодарность Губернатора за представление проекта в номинации «Институт наставничества – для будущего страны» на конкурсе Всероссийской муниципальной премии «Служение», декабрь 2025г.





Наставничество - это ...



Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье»
Девид Майстер



Наставничество



Лесная Поляна
ГОРОД - СПУТНИК

Контактная информация



❖ **Общественная занятость:**

- эксперт региональных чемпионатов WORLDSKILLS RUSSIA в КО демонстрационных экзаменов в компетенции «Дошкольное образование»;
- Рецензент ВКР студентов ГАПОУ КузПК;
- Заместитель председателя избирательной комиссии;
- Финалист городского конкурса «Лидеры перемен», 2021;
- Финалист большой игры «Школа Рыбакова фонда» им. Л.Выготского в треке «команда», 2023г.;
- Выпускница президентской программы, 2023г.
- Участница регионального потока образовательной программы «Женщина лидер» в СФО, 2023г.;
- Руководитель муниципальной инновационной площадки по наставничеству в МАДОУ №5;
- Соучредитель клуба выпускников ПП в г. Кемерово «Деловая лига».

❖ **Экспертность:**

- Командообразование, работа в команде;
- Образование и развитие детей и взрослых;
- Открытие и запуск ДОО с нуля (дважды);
- Наставничество в ОО.

❖ **Три мои ценности:**

- Самореализация и постоянное развитие;
- Семья;
- Справедливость.



СЕНИНА НАТАЛЬЯ КОНСТАНТИНОВНА,
*заместитель заведующей МАДОУ № 5
«Детский сад комбинированного вида»*

