Описание модели (наставнической практики) «Растим профессионалов вместе: система наставничества как фундамент качества дошкольного образования»		
№ п/п	**Описание практики**	**Комментарий по заполнению**
1.	Название реализуемой модели/практики	«Растим профессионалов вместе: система наставничества как фундамент качества дошкольного образования»
2.	Целевая аудитория	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели, профильные специалисты (музыкальные руководители, инструкторы по ФИЗО, учитель - логопед, педагог-психолог)
3.	Решаемая проблема	- проблемы адаптации начинающего педагога в новом коллективе и успешного вхождения в профессиональную деятельность; - проблемы педагога с большим стажем, испытывающим трудности, связанными с внедрением новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания; - низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития у студентов колледжа
4.	Предмет наставничества	Комплексный процесс передачи профессионального педагогического опыта, раскрывающий потенциал личности педагогов разного уровня образования, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, обеспечивающих достижения качества образования.
5.	Описание модели/практики / «дорожная карта» внедрения	Согласно актуальным задачам государственной образовательной политики (ФГОС ДО, ФОП ДО) дошкольное образовательное учреждение остается пространством, где закладывается фундамент личности, воспитывается любовь к Родине, прививаются традиционные духовно-нравственные ценности и уважение к истории Отечества. В этих условиях роль педагога дошкольного образования становится ключевой и одновременно - предельно сложной. Особенно остро вызовы профессии ощущают те, кто только начинает свой путь: молодые специалисты, выпускники вузов, начинающие педагоги. Зачастую вчерашний студент, переступая порог детского сада, сталкивается с «испытанием реальностью»: разрывом между теорией и практикой, огромным объемом документации, необходимостью выстраивать диалог с современными родителями и высокой психологической нагрузкой. Без грамотной поддержки этот путь может привести к разочарованию и профессиональному выгоранию в первый же год работы. Проект по наставничеству «Ступеньки к

		мастерству» был разработан с целью формирования системы поддержки непрерывного профессионального роста и самоопределения, личностного и социального развития педагогов учреждения, молодых специалистов и студентов Лангепасского политехнического колледжа, обучающихся по специальности «Дошкольное образование». Создание проекта наставничества «Ступеньки к мастерству» продиктовано внедрением целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Поддержка молодых педагогов, а также вновь прибывших специалистов в наше учреждение одна из важных задач образовательной политики. Сегодня наставничество - это, по сути, профессиональное развитие сотрудников. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, ускоренный процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. В проекте выделены категории педагогов, которым наставник может оказать профессиональную помощь во вхождении в профессию: 1. Молодые специалисты, студенты колледжа, которые ежегодно проходят педагогическую практику в учреждении 2. Начинающие педагоги с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без профильного образования. Участниками проекта стали 13 начинающих педагогов, из них 2 молодых специалиста – выпускницы Лангепасского политехнического колледжа; 24 студента, обучающихся по специальности «Дошкольное образование» БУ ХМАО – Югры «Лангепасский политехнический колледж», 18 наставников, а также специалисты учреждения. В проекте наставничества рассмотрены 3 варианта наставничества: 1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый». Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом (при опыте работы от 0 до 3 лет) необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы, профилактики профессионального выгорания и закрепления молодого педагога в коллективе. **Индикатор успеха:** Молодой специалист, студент колледжа активно участвует в мероприятиях проекта, самостоятельно и качественно ведет документацию, уверенно проводит режимные моменты, планирует открытый показ занятия и планирует свой профессиональный рост на следующий год. 2. Взаимодействие «опытный педагог-наставник -

		вновь поступивший на работу педагог». Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики образовательной организации. **Индикатор успеха:** Педагог активно участвует в мероприятиях проекта, эффективно использует ресурсы учреждения, повышает профессиональную компетентность в вопросах педагогики, методики и психологии. 3. Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы». Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи Индикатор успеха: Педагог активно участвует в мероприятиях проекта, эффективно внедряет новые образовательные технологии, участвует в конкурсах профессионального мастерства, успешно проходит процедуру аттестации. **Реализация мероприятий проекта проходила в 3 этапа:** 1 этап – организационный. Разработка и утверждение плана мероприятий проекта Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска наставничества. Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех проекта наставничества будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи, подобрана ответственная за ее реализацию команда, выбраны формы наставничества. **Результат этапа**: дорожная карта, разработка локальных актов, положений, методических материалов. 2 этап – основной. Реализация мероприятий проекта (проведение основных мероприятий по плану) С целью оказания консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации образовательного процесса в группе, педагоги наставники в течение учебного года организовывали и проводили мероприятия согласно годовому плану работы с наставляемыми (коллективная и индивидуальная форма работы). В процессе коллективной деятельности были проведены мастер - классы для наставляемых по теме организация и проведение организованной деятельности (занятий), режимных моментов с дошкольниками. Во время которых, педагоги наставники обновили знания начинающих педагогов о современных методиках и технологиях обучения

		детей, а так же старались создать платформу для передачи своего опыта и лучших педагогических практик. В ходе мастер - классов начинающие педагоги смогли проанализировать и оценить свою деятельность по всем образовательным областям. А также получили методическую и практическую помощь в организации и проведении занятий с детьми разных возрастов. В процессе индивидуальной работы наставники проводили консультации по интересующим вопросам для наставляемых в течение всего учебного года. Согласно плану, работы, проходили взаимопосещения занятий. Наставники смогли выявить трудности, с которыми сталкиваются наставляемые и оказывали методическую и практическую помощь в индивидуальном порядке. Помогали составлять конспекты занятий, используя при этом инновационные подходы и технологии. Студенты Лангепасского колледжа присутствовали на всех мастер – классах, в процессе которых получали необходимый для дальнейшей деятельности опыт, а также имели возможность получить ответы на интересующие их вопросы при организации и проведении ОД во время прохождения производственной практики. **Модуль «Реверсивное наставничество»** Молодые специалисты, как правило, обладают более глубоким пониманием современных технологий, что помогает старшим коллегам быстрее адаптироваться к новым тенденциям и активно использовать их в работе. В рамках реверсивного наставничества были организованы мероприятия: «С Майкрософт все легко», «Создание видеороликов в различных программах и приложениях», «Нейросеть в помощь педагогу». Во время этих встреч педагоги, у которых возникают проблемы в области информационно-коммуникационных технологий, получили поддержку, помощь и техническое и методическое сопровождение в той области, в которой есть пробелы. **Результат этапа:** стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель проекта наставничества для конкретной наставнической пары или группы 3 этап – обобщающий (анализ результатов реализации плана мероприятий проекта, подведение итогов, обобщение опыта педагогов, разработка плана действий на следующий период с учетом полученных результатов, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Итогом реализации проекта «Ступеньки к мастерству» стало проведение конкурса среди начинающих

<table>
<tr><td></td><td></td><td>педагогов «Моё лучшее занятие», цель которого заключалась в раскрытии профессионального мастерства участников в условиях планирования, проведения и анализа эффективности занятия, проявление творческого потенциала, самостоятельности, умения ориентироваться в ситуации. Участники конкурса показали хорошие результаты работы за год с наставниками.
Подведение итогов проекта прошло на педагогическом совете. Участники провели групповую рефлексию, обменялись опытом, вдохновили участников успехами друг друга и обсудили возникшие проблемы. Эта встреча помогла каждому обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.
Результат этапа: достигнутые цели проекта по наставничеству, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущенны процессы пополнения базы наставников и наставляемых.</td></tr>
<tr><td>6.</td><td>Внутренние локальные нормативные документы</td><td>-Проект по наставничеству «Ступеньки мастерства»;
- приказ «О реализации проекта по наставничеству «Ступеньки мастерства»
- Положение о наставничестве в ЛГ МАДОУ «ДС №2 «Белочка»;
-персонализированные программы наставничества</td></tr>
<tr><td>7.</td><td>Количественные и качественные показатели</td><td>1. Профессиональная аттестация и рост квалификации
<table>
<tr><th>Показатель</th><th>План</th><th>Факт (Стало)</th><th>Было (до проекта)</th><th>Динамика</th></tr>
<tr><td>Аттестация педагогов на I к.</td><td>2 чел.</td><td>2 чел. (абсолютно)</td><td>0 чел.</td><td>+100% (от плана)</td></tr>
<tr><td>Подготовка к аттестации на I к. (в процессе)</td><td>3 чел.</td><td>5 чел. (абсолютно)</td><td>0 чел.</td><td>+166% (от плана)</td></tr>
<tr><td>Аттестация наставников на в/к</td><td>3 чел.</td><td>5 чел. (абсолютно)</td><td>1 чел.</td><td>Рост в 5 раз</td></tr>
<tr><td>Присвоение статуса «Наставник»</td><td>1 чел.</td><td>1 чел. (абсолютно)</td><td>0 чел.</td><td>+100%</td></tr>
</table>
Участие в городских методических мероприятиях и профессиональных конкурсах
<table>
<tr><th>Показатель</th><th>План</th><th>Факт (Стало)</th><th>Было (до проекта)</th><th>Динамика</th></tr>
<tr><td>Доля участия наставляемых в работе ГМО</td><td>40%</td><td>75% (относительно от числа наставляемых)</td><td>15%</td><td>+60 п.п.</td></tr>
<tr><td>Участие пар «наставник – наставляемый» в</td><td>2 пары</td><td>3 пары (абсолютно)</td><td>0 пар</td><td>+150% (от плана)</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

		профессиональных конкурсах | | | | Призовые места в городском конкурсе методических разработок | 1 пара | **3 пары** (абсолютно) | 0 мест | В 3 раза выше плана Участие в региональном чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы» | 2 пары | **2 пары (абсолютно)** | 0 мест | диплом участника Распространение опыта (публикации, выступления на ГМО) | 2 выступления | **5 выступлений** (абсолютно) | 0 выступлений | В 2,5 раза выше плана Реализация модели проект по наставничеству «Ступени мастерства» доказала, что системное наставничество в учреждении превращает опыт отдельных педагогов в коллективный капитал образовательной организации. Создана устойчивая профессиональная среда, в которой каждый педагог, независимо от стажа, является носителем и транслятором эффективных практик по наставничеству организации .
8.	Результативность модели/практики	Система наставничества создала прозрачный карьерный трек. Молодые специалисты, начинающие педагоги получили необходимую методическую базу для успешного прохождения аттестационных процедур, а опытные педагоги, выступая в роли наставников, актуализировали собственные знания ФГОС ДО, что позволило им подтвердить и повысить свою категорию. Молодые специалисты, студенты уверенно овладели современными образовательными технологиями, научились самостоятельно планировать и проводить занятия, грамотно выстраивать взаимодействие с детьми и родителями. Повысился уровень теоретической подготовки студентов, обучающихся по специальности «Дошкольное образование» БУ ХМАО – Югры «Лангепасский политехнический колледж», что подтверждается успешными результатами на квалификационных экзаменах и производственной практике. 2 студента приняли участие в региональном чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы». Участники проекта приняли участие в городских, окружных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства. Многие из них стали призёрами и лауреатами, что свидетельствует о росте их профессионального уровня. Наставляемые активно

		включаются в работу методических объединений, делятся опытом с коллегами, участвуют в семинарах и конференциях. Укрепились профессиональные связи, сформировалась культура взаимопомощи и поддержки среди молодых специалистов и начинающих педагогов. Отмечен рост профессиональной репутации педагогов и ДОУ на уровне муниципалитета, учреждение стало базой для трансляции передового опыта. В 2026 году 1 педагог – наставник аттестовался на категорию «педагог-наставник», с 2026 года является руководителем ГМО педагогов-наставников ДОУ города Лангепаса. 7 педагогов - наставников представили опыт работы по реализации наставнической деятельности на Международной Премии #МЫВМЕСТЕ 2026. Трек «Личность».
9.	Использованные ресурсы	Для успешной реализации практики наставничества «Ступени мастерства» были задействованы следующие внутренние ресурсы образовательной организации: 1. Кадровые ресурсы Администрация (заместитель заведующего, старший воспитатель) осуществляли планирование, координацию графика наставников и наставляемых, мотивационную поддержку Педагоги-наставники (11 человек высшей категории, 6 педагогов с первой категорией, 1 педагог – с категорией «наставник»): Основной интеллектуальный ресурс, передавали практический опыт, проводили мастер-классы и методические мероприятия, помогали в подготовке к аттестации и конкурсам. Наставляемые педагоги (13 человек), 24 студента Активная сторона процесса, выступали не только как ученики, но и как носители современных цифровых навыков, которые они транслировали наставникам (риверсивное наставничество). Педагог-психолог: входная и итоговая диагностика уровня профессионального выгорания, разработал рекомендации по саморегуляции для участников проекта, провел тренинги на сплочение педагогов Специалисты сопровождения (Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учителя-логопеды, учителя-дефектологи)
10.	Условия для реализации модели / практики наставничества	Для эффективной реализации проекта учреждение взаимодействует с БУ ХМАО – Югры «Лангепасский политехнический колледж», что позволяет расширить образовательное пространство, вывести педагогический опыт на городской уровень и обеспечить непрерывность профессионального образования. Это дает право использовать ресурсы колледжа (библиотеку, мультимедийные классы) для повышения квалификации своих педагогов.