

**«ДЕТСКИЙ САД №98»**

*МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ*

ИНН 2465327813\КПП 246501001\БИК 040407001\ОГРН 1192468036199

660060, г. КРАСНОЯРСК, УЛ. П. ПОДЗОЛКОВА, 14 Т. .217-88-46. E-mail: [doosad98@mail.ru](mailto:doosad98@mail.ru).

---

**Практика наставничества  
«Путь к победе: От старта до пьедестала»**

г. Красноярск-2025г.

## **Практика наставничества «Путь к победе: От старта до пьедестала»**

### **Описание проблемы и актуальность практики**

Актуальность практики наставничества «Путь к победе: От старта до пьедестала» обусловлена современным вызовом муниципальной системы образования города Красноярска в аспекте кадрового обеспечения образования, обусловленного дефицитом педагогических кадров и снижением престижа профессии педагог. Молодые воспитатели ДООУ часто сталкиваются с трудностями адаптации, недостатком практического опыта и необходимостью быстрой профессиональной самореализации. При этом они обладают свежими знаниями, высокой мотивацией и энергией. Профессиональные конкурсы создают идеальную среду для трансляции этого потенциала в педагогическое мастерство, предотвращая раннее выгорание и закрепляя кадры.

Национальный проект «Образование» ставит задачи вхождения России в топ-10 стран по качеству образования. Система остро нуждается в мотивированных, современных и амбициозных педагогах. Первые годы работы — самый сложный период, когда энтузиазм сталкивается с рутинной и трудностями. Интенсивная работа с наставником над амбициозной, но достижимой целью (победой) является мощным антикризисным механизмом, предотвращающим уход из профессии. Практика предлагает не просто «сопровождение», а интенсивный «курс молодого бойца», сфокусированный на результате. За несколько месяцев молодой специалист получает опыт, который в обычных условиях накапливается годами.

Сложившаяся в дошкольной образовательной организации кадровая ситуация, где 50% педагогического коллектива составляют молодые специалисты, является одновременно и огромным потенциалом, и вызовом для управленческой команды. Внедрение программы целевого наставничества по сопровождению в профессиональных конкурсах на данном этапе является крайне актуальным и стратегически важным. Именно практика «Путь к победе: От старта до пьедестала» показывает высокий результат: педагоги остаются в профессии, совершенствуют профессиональные компетенции, регулярно участвуют и побеждают в конкурсах профессионального мастерства.

Применение практики наставничества в представленном формате является обоснованным и высокоэффективным, что подтверждается прямыми положительными отзывами благополучателей (улучшение знаний, опыта и ценность для личного роста) и независимой экспертной оценкой (проведенной преподавателем Красноярского педагогического колледжа № 2), отмечающей методическую зрелость, структурную проработанность и соответствие современным стандартам в сфере наставничества.

**Цель:** Комплексная система подготовки и поддержки молодых воспитателей для успешного участия в профессиональных конкурсах, направленная на раскрытие их творческого и профессионального потенциала, повышение уверенности в себе.

## Задачи

- Выявить индивидуальные сильные стороны, интересы и зоны роста молодого воспитателя и составить детальный план подготовки.
- Проработать каждый конкурсный этап, отточить навыки, необходимые для конкурсных испытаний: ораторское мастерство, импровизация, самоанализ, создание образовательных проектов, оформление портфолио.
- Сформировать у молодых педагогов личный «набор антистресс-инструментов» для снятия эмоционального напряжения и развития поведенческой гибкости для эффективного реагирования на нестандартные ситуации в ходе профессиональных конкурсов,
- Обеспечить поддержку во время конкурса и провести рефлексию после него.

### Алгоритм реализации практики

<b>Этап 1: Установочный (за 3 месяцев до конкурса)</b>	
<b>Мероприятие</b>	<b>Деятельность</b>
Вводная беседа	Обсуждение страхов, ожиданий и целей молодого воспитателя. Помощь в выявлении Уникального Педагогического Подхода (УПП) молодого специалиста. Что делает его особенным?
Анализ Положения о конкурсе	Совместное изучение критериев оценки, номинаций, требований к оформлению материалов. Ключевой момент: Превратить сухие пункты положения в понятный чек-лист.
Знакомство с прошлыми работами победителей (видео, конспекты)	Совместный анализ: наставник не дает готовых ответов, а задает вопросы: «Что, на твой взгляд, удалось больше всего?», «Что бы ты изменил?», «Где чувствовалась неуверенность?».
Заключение «Ментального контракта»:	Формулирование конкретных, измеримых и достижимых целей (не просто «победить», а «успешно провести открытое занятие на городском этапе», «грамотно представить свой педагогический проект»). Составление детального графика встреч и репетиций.
<b>Этап 2: Технический (за 2 месяца до конкурса)</b> <i>Мероприятия этапа соответствуют этапам конкурса профессионального мастерства.</i>	
«Визитная карточка» «Самопрезентация»	Разработка концепции выступления: не просто перечисление фактов биографии,

	<p>а рассказ истории своей педагогической философии.</p> <p>Написание текста: отработка структуры (вступление, основная часть, эмоциональная концовка).</p> <p>Подбор визуального ряда (презентация, фотоколлаж, короткое видео с детьми).</p>
«Проведение открытого мероприятия»	<p>Выбор темы: Актуальная, интересная, соответствующая УПП педагога.</p> <p>Написание конспекта: Наставник учит прописывать не только действия, но и прогнозируемые ответы детей и вариативные методы реакции педагога. Упор на соответствие ФГОС.</p> <p>«Прогоны» занятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение для коллег в своем ДОУ.</li> <li>- Проведение для другой группы.</li> <li>- Видеосъемка и детальный разбор каждого этапа: речь, интонации, положение в пространстве, умение реагировать на нестандартные ситуации.</li> </ul>
«Мастер-класс»	<p>Помощь в выборе техники/метода, который педагог может эффективно и понятно продемонстрировать.</p> <p>Отработка интерактива с аудиторией (коллегами на конкурсе): формулировка вопросов, задания для групп.</p> <p>Репетиция тайминга.</p>
Создание «Портфолио» или «Интернет-ресурса»	<p>Наставник выступает как редактор и критик: проверяет грамотность, целостность подачи, качество фотоматериалов.</p>

<b>3 Этап: Психологический (за 2 недели до конкурса с повторение перед каждым конкурсным испытанием)</b>	
Публичные выступления:	<p>Организация выступлений перед разной аудиторией (перед коллективом сада, на районном методическом объединении).</p> <p>Отработка ответов на каверзные вопросы жюри. Наставник составляет список возможных вопросов и проводит «допрос с пристрастием».</p>
Психологическая подготовка:	<p>Техники борьбы с волнением (дыхательные упражнения, «якорение»).</p> <p>Работа с внутренними установками: не «меня оценивают», а «я делюсь своим опытом».</p> <p>Наставник — «тим-лидер»: создает поддерживающую атмосферу, мотивирует, напоминает о сильных сторонах.</p>
Генеральная репетиция:	<p>Полное имитационное моделирование дня конкурса: от входа в зал до окончания выступления.</p> <p>Приглашаются «лже-члены жюри» из числа опытных коллег.</p>
<b>Этап 4: Конкурсный (день конкурсного испытания)</b>	
Помощь в организационных моментах	<p>В день конкурса:</p> <p>Наставник — группа поддержки: помогает с организационными моментами, настройкой оборудования, морально поддерживает.</p>

<p>Анализ результатов</p>	<p>После конкурса: Вне зависимости от результата проводится анализ.</p> <p>Обсуждаются вопросы: Что получилось блестяще? Что стало открытием? Что бы мы изменили в следующий раз?</p> <p>Важно: Сместить фокус с «победы/поражения» на «профессиональный рост». Участие в конкурсе высокого уровня — уже победа.</p> <p>Планирование дальнейшего профессионального пути: как использовать наработанный материал и опыт в дальнейшей работе.</p>
---------------------------	---

## **Ресурсы для реализации практики**

### ***1. Кадровые ресурсы***

Наставники: Опытные педагоги с высоким уровнем профессионального мастерства, лидерскими качествами и желанием делиться опытом. Важно, чтобы наставники прошли специальную подготовку для работы с молодыми специалистами.

Молодые специалисты: Воспитатели, начинающие свой профессиональный путь

Администрация ДОУ: Заведующий ДОУ - обеспечивает нормативно-правовую базу и контролируют процесс, заместитель заведующего по УВР - курирует программу наставничества.

Привлекаемые кадровые ресурсы: педагоги ДОУ, педагоги участники и победители профессиональных конкурсов, педагог-психолог; члены жюри профессиональных конкурсов, педагоги курсов повышения квалификации.

### ***2. Материально-технические ресурсы***

Учебно-методические материалы: Разработанные программы, планы, конспекты занятий, дидактические пособия.

Техническое оснащение: Компьютеры, проекторы, интерактивные доски для проведения семинаров, мастер-классов и просмотра учебных материалов.

Пространство для занятий: Методический кабинет, групповые помещения, оборудованные необходимыми материалами для практических занятий.

### ***3. Нормативно-правовые ресурсы***

Программа наставничества, положение о наставничестве: локальный акт ДОУ, регламентирующий деятельность наставников и молодых специалистов  
Персонализированные программы

#### **4. Методические ресурсы**

Система мероприятий: Включает семинары, мастер-классы, открытые занятия, педагогические советы, фестивали педагогического мастерства.

Диагностические материалы: Анкеты, тесты, опросники для выявления потребностей и затруднений молодых специалистов, оценки их прогресса.

Образовательные технологии: Использование современных методов обучения, таких как проектная деятельность, кейс-технология, парное обучение.

Прохождение курсов повышения квалификации педагогом–наставником для реализации практики наставничества и подбор курсов для наставляемого.

#### **5. Временные ресурсы**

График работы: Выделение времени в расписании наставников и молодых специалистов для проведения совместных мероприятий, консультаций, посещений занятий.

Продолжительность программы: 3-6 месяцев

#### **6. Мотивационные ресурсы**

Система поощрений: Моральное и материальное стимулирование наставников и молодых специалистов (благодарности, грамоты, стимулирующие выплаты, возможность участия в конкурсах).

Создание благоприятного климата: Формирование в коллективе атмосферы сотрудничества, взаимопомощи, признания важности наставничества.

#### **7. Информационные ресурсы**

Банк данных: О лучших практиках, методических разработках, успешных кейсах наставничества.

Сайт ДОУ, Госпблик: Размещение информации о программе, её результатах, достижениях участников.

Взаимодействие с внешними организациями: Библиотеки, музеи, другие образовательные учреждения для обмена опытом.

#### **Критерии эффективности практики**

- Победа или призовое место в конкурсе
- Рост уверенности в себе у молодого специалиста, исчезновение страха публичных выступлений.
- Существенное улучшение качества ежедневной педагогической практики.
- Создание качественных методических материалов (конспекты, проекты), которые можно использовать в работе всего ДОУ.
- Преобразование отношений «наставник-наставляемый» в отношения «коллега-коллега».

#### **Критерии оценки эффективности проекта:**

**Количественные:** Количество участников проекта; количество поданных заявок на конкурсы – 10 заявок; количество призовых мест - 4.

**Качественные:** Результаты диагностики профессиональных затруднений (до/после); отзывы участников; рост методической активности воспитателей (проведение мастер-классов, выступления на педсоветах).

#### **Ожидаемые результаты**

### **Для молодого воспитателя:**

Рост профессиональной компетенции и уверенности в своих силах.  
Развитие навыков самоанализа, проектной и исследовательской деятельности.  
Преодоление страха публичных выступлений.  
Формирование индивидуального педагогического стиля.  
Повышение профессионального статуса в коллективе.

### **Для ДОУ:**

Создание системы работы с молодыми кадрами, снижение текучести.  
Повышение общего методического уровня коллектива за счет тиражирования инновационного опыта.  
Рейтинговый рост ДОУ за счет побед и участия сотрудников в конкурсах.  
Создание банка методических разработок высокого качества.

### **Эффекты реализации практики**

Возможность использования практики не только с наставляемыми в ДОУ, но и студентами педколледжа. Практика «..» Была применена в работе со студентами при подготовке к ...

Команда молодых педагогов получила грант в форме субсидий для образовательных организаций – победителей краевого конкурса поддержки реализации проектов молодых педагогов Красноярского края

### **Тиражирование практики**

- РМО педагогов Советского района по - направлению «Индивидуализация образовательного процесса»
- Сайт ДОУ
- Материал опубликован 16.05.2025 на сайте Всероссийского портала «Педагоги России» <https://pedrus.ru/document/?doc=109051>

В перспективе представление практики на фестивале дошкольного образования, публикация в региональном атласе образовательных практик.

### **Цифровой след практики наставничества**

[https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767\\_1278](https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767_1278)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767\\_1216](https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767_1216)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767\\_1197](https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767_1197)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767\\_124](https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767_124)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767\\_208](https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767_208)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767\\_134](https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767_134)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-132823841\\_569](https://vk.com/public212824767?w=wall-132823841_569)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767\\_33](https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767_33)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767\\_858](https://vk.com/public212824767?w=wall-212824767_858)

[https://vk.com/public212824767?w=wall-214644151\\_585](https://vk.com/public212824767?w=wall-214644151_585)

### **Медиа материалы практики**