

Паспорт наставнической практики

Название методической практики: «Рука помощи»	
Автор: (ФИО автора практики (полностью), должность автора практики) Бажина Татьяна Георгиевна, старший воспитатель	
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 5» г. Калачинска Омской области	
Калачинский муниципальный район	
Контактный телефон участника (мобильный) 8-908-314-67-80	
Электронный адрес участника (e-mail) detskiysad5.mbdou@bk.ru	
Раздел	Содержание
1.Резюме практик:	Практика наставничества в МБДОУ «Детский сад № 5» «Рука помощи» Идея данной практики возникла при проведении диагностики затруднений молодых воспитателей и выборе форм оказания помощи на основе анализа их потребностей. Практика «Рука помощи», это универсальный инструмент для адаптации молодого специалиста к работе в детском саду. Пять ключевых аспектов наставничества как пять пальцев на руке, каждый из которых представляет последовательность действий в сотрудничестве Наставник (Н) - Молодой педагог (МП). 1.ДОУ создаёт условия для успешной социализации и полноценной самореализации (МП) 2.Выбор (Н-ка): педагог - стажист со способностью к обучению и мотивации для (МП) 3.(Н) и (МП) совместно проводят диагностику затруднений и выбирают форму оказания помощи на основе анализа потребностей (МП) 4.(Н) осуществляет разработку индивидуального образовательного маршрута профессионального становления (МП) 5. (МП) использует опыт наставника в своей пед. деятельности, создаёт собственную систему, внедряет новые технологий
	Краткое описание исходной ситуации до реализации

2. Описание практики

практики (предпосылки для создания методической практики).

Начинающий воспитатель с первого трудового дня имеет те же обязанности и ответственность, что и другие коллеги. А кто и как должен помочь молодому специалисту делать свои первые профессиональные шаги, подсказать, показать, «зарядить» его уверенностью и энтузиазмом? Конечно - же, опытные педагоги, готовые прийти на помощь, научить, направить.

Начало реализации практики (дата).

1 сентября 2025 год

Участники реализации практики.

Молодые специалисты Бровач Е.С., Сухорукова А.А., Педагоги - наставники(стажисты) Партс Р.А., Безметная С.А., Кубанова О.И. Старший воспитатель Бажина Т.Г.

Характеристика состава участников реализации

Молодые специалисты, педагоги - наставники, старший воспитатель

Характеристика целевой группы.

Наставники (педагоги, имеющие стаж работы не менее 10 лет).
Молодые педагоги (педагоги, имеющие стаж работы от 0 до 3-х лет)
Старший воспитатель - координатор

Учет условий реализации практики, обоснование особенностей практики.

Кадровые условия: наставник, старший воспитатель обеспечивают методическое и профессиональное сопровождение.

Нормативно - правовые условия: в МБДОУ «Детский сад № 5» утверждено Положение о системе наставничества, приказом назначены наставники и сформированы наставнические пары, наставник и наставляемый предоставили свои согласия о деятельности в рамках наставничества, ежемесячно за фактически выполненную работу в рамках системы наставничества наставнику начисляются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

Организационно - методические условия: Наставник обеспечивает методическое сопровождение в оформлении

документации, сдачи отчетности, организует повышение квалификации через участие в семинарах, совещаниях и вебинарах разного уровня.

Психолого-педагогические условия: в ДООУ созданы все условия для взаимодействия всех участников наставнической деятельности.

Особенностью данной практики «Рука помощи» является то, что наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. При условии выполнения пяти ключевых этапов, эта технология не даст упустить важные элементы, которые влияют на результат.

Персонали

Наставник и наставляемый — участники программы наставничества.

Наставник — педагог, который имеет успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками. Он помогает подопечному приобрести опыт, необходимый для овладения профессией, и реализовать свой потенциал.

Наставляемый (Молодой специалист), имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, участник программы наставничества, испытывающий трудности в организации учебного процесса, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Содержание практики.

Администрация МБДОУ «Детский сад № 5» формирует пары (наставник – молодой педагог) и создаёт условия для успешной социализации и полноценной самореализации молодых педагогов.

Старший воспитатель разрабатывает мероприятия и критерии для оценки профессиональных дефицитов молодого педагога. Совместно с наставниками разрабатывается индивидуальный маршрут молодого педагога.

Наставники проводят диагностическое сопровождение для определения направлений методической работы и её содержания.

Администрация ДООУ проводит согласно плана работы групповые практические занятия, дополняющие занятия

наставника и молодого педагога (проведение мастер - классов, семинаров, практикумов, разработка конспектов занятий, методических пособий, «круглые столы» по обсуждению актуальных вопросов, распространение педагогического опыта по средствам интернет - ресурсов и др.) На занятиях применяются активные методы обучения: групповые дискуссии, деловые игры, тренинги, мозговой штурм. Наставник проходит вместе с молодым педагогом по его индивидуальному образовательному маршруту, корректируя работу исходя из результатов диагностических процедур и запросов молодого педагога.

Используемые технологии, механизмы реализации практики. Описание этапов практики, календарный план, корректировки плана методической работы и др.

Перепробовав несколько моделей наставничества (флеш - наставничество, виртуальное), остановились на традиционной модели.

Сопровождение молодых педагогов разделили на несколько основных этапов:

Период адаптации

Происходит развитие навыков, накопление опыта, поиск новых методов работы.

Профессиональная адаптация представляет собой постепенный процесс вхождения начинающего специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в учебном учреждении, а также к особенностям педагогической деятельности и педагогическому коллективу. Ознакомление нового специалиста с должностной инструкцией, трудовыми условиями, внутренними правилами труда, уставом образовательного учреждения, традициями, коллегами и материальной базой — все это является частью работы наставника.

Диагностика

По итогам адаптации проводится диагностика затруднений и выбор формы оказания помощи на основе анализа потребностей

молодого педагога.

Для поддержки начинающего воспитателя в преодолении трудностей необходимо представить полный спектр проблем, с которыми он может столкнуться в своей педагогической деятельности. Среди таких проблем можно выделить:

1. Преодоление неуверенности (страх, затруднения в управлении классом);
2. Проблемы во взаимоотношениях с воспитанниками и их родителями (вопросы дисциплины и т.д.)
3. Проблемы в организации учебно - воспитательной деятельности (планирование занятий, эффективное использование времени на ОД, умение преподнести материал, проведение оценки знаний воспитанников).

В процессе диагностики подопечных были использованы собеседование, тестирование и анкетирование. После анализа анкет, общения с молодыми педагогами и посещения их занятий, обнаружили следующие профессиональные проблемы:

- Недостаток практических навыков в образовательной работе, нехватка знаний по образовательным областям;
- Неумение разрабатывать конспект занятия в соответствии с ФГОС и ФОП;
- Недостаточное внимание к поддержанию дисциплины на занятиях;
- Сложности с созданием мотивационных моментов на разных этапах ОД.

Технологическая карта педагога- наставника

Содержание	Этапы		
	Адаптация	Проектирование	Рефлексия
Задача	1.Определить сформированность профессиональных качеств	1.Сформировать потребность в совершенствовании знаний,	1.Сформировать умение критически оценивать процесс профессионального

	молодого педагога. 2. Разработать программу профессионального совершенствования становления молодого педагога.	умений и навыков, полученных в учебном заведении (колледж, ВУЗ).	становления, управлять своим профессиональным ростом.	
Форма работы	Индивидуальная	Индивидуальная	Индивидуальная	
Средства, методы	Диагностика, посещение занятий, самоанализ ОД. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.	Работа над темой самообразования, планирование методической работы. Методы: наблюдение, беседа, анкетирование	Посещение и анализ открытых занятий, выступление на методическом объединении. Методы: мастер-классы, деловые игры.	

Именно, поэтапное развитие и обучение молодого специалиста является условием успешной реализации данной практики наставничества. Его суть заключается не в том, чтобы указать молодому специалисту на его ошибки, а в том чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки.

На основе выявленных затруднений подопечных разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут (Дорожная карта) для профессионального становления молодого педагога на учебный год

Организа ционные вопросы	Планирование и организация работы по ОД	Работа со документаци ей	Работа по самообразова нию	Контроль за деятельность молодого специалиста
Сентябрь				
Ознакомл ение с детским садом, его традиция ми, правилам и внутренне го	Изучение программ, методических рекомендаций, учебных пособий, стандартов. Составление тематического планирования.	Ознакомление с ФГОС, ФОП, основной документаци ей ДОУ Ознакомление с годовым планом ДОУ,	Выбор темы. Составление плана по самообразова нию.	Посещение урока с целью проанализиро вать навыки ведения ОД молодого специалиста

распорядка.		календарнотематическим, планом по воспит. работе.			
Октябрь					
Утверждение плана и наставничества	Практическое занятие «Планирование цели ОД» Совместная работа наставников с молодыми специалистами . Опережающее изучение встречающихся трудностей.	Практическое занятие “Как вести ежедневное планирование своей работы”.	Включение молодых специалистов в работу актива ДОУ	Посещение родительского собрания	
Ноябрь					
	Формы и методы работы в ОД Совместная работа с наставником. Посещение ОД наставников. Самоанализ занятий наставника.	Совместное проведение итогового мероприятия недели, месяца	Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме самообразования	Проверка соответствия выполнения рабочей программы с журналами Посещение ОД наставником, составление анализа занятия	
Декабрь					
	Посещение ОД. Самоанализ занятия. Организация индивидуальной работы с воспитанниками	Совместное проведение СОД распределение обязанностей	Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме самообразования	Проверка ежедневного планирования. Выполнение программы за первое полугодие	
Январь					

	Планирование занятий. Система их проверки	Обсуждение результатов молодого педагога	Отчет молодого педагога о работе по самообразованию	Проверка выполнения ежедневного планирования	
Февраль					
	Методы активизации познавательной деятельности воспитанников		Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы	Посещение ОД наставником, Составление анализа занятия	
Март	Инновационные процессы в обучении. Новые технологии	Оформление документации	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы	Контроль за выполнением ФОП	
Апрель					
	Планирование ОД Самоанализ занятия	Оформление документации	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику работы молодого педагога	Посещение ОД наставником, составление анализа занятия	
Май					
Итоги работы за год Характеристика молодого специалиста	Методики организации и проверки знаний и умений воспитанников Роль средств и методов в обучении. Составление индивидуальн	Собеседование по итогам года. Итоги работы молодого специалиста с документами	Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год	Собеседование по итогам работы за год. Выполнение образовательной программы и ее анализ	

	ого образовательн ого маршрута на новый год				
	Как же оценить успех наставничества? Результат виден в том, как быстро и грамотно начинающий педагог выстраивает отношения с детьми, с родителями, с коллегами, во всем проявляет активное участие, как решает проблему хронического недостатка времени в трудовом ритме. Практика показывает, что программы развития молодых педагогов с высоким потенциалом в сочетании с моделью наставничества «педагог-педагог», не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров организации.				
3. Описание результатов	Устойчивая внутренняя мотивация молодого педагога к профессиональному росту; Положительная динамика воспитанников в освоении ООП; Молодой педагог обеспечивает воспитанникам рост, уделяет внимание воспитанию самостоятельности и инициативы; Молодой педагог демонстрирует высокий уровень коммуникации и стрессоустойчивости. В результате реализации практики наставничества успешно решены поставленные задачи и достигнуты ожидаемые результаты. <u>Молодой педагог:</u> Наладил доброжелательные и доверительные взаимоотношения с коллегами и наставником, Планирует и проводит ОД с использованием эффективно подобранных дидактических материалов и разнообразных методов, использует широкий арсенал современных способов и приемов мотивации воспитанников; Самостоятельно и совместно с наставником анализирует результаты своей деятельности, Использует опыт наставника и передовой педагогический опыт в своей деятельности, Включен в педагогическую работу и культурную жизнь ДОУ; Совместно с наставником проводит мероприятия для				

	родителей и коллег; Проявляет уверенность в собственных силах. <u>Наставник:</u> Расширил профессиональные компетентности; Получил опыт наставнической деятельности; Получил профессиональное одобрение, развитые гибкие навыки, <u>Риски реализации практики</u> включают недостаточное стимулирование и мотивирование, формализм. <u>Возможность тиражирования практики</u> Представление практики педагогическому сообществу района в рамках: - тематического педсовета на уровне ДОО; - районного Августовского педагогического совета; - заседания РМО; - участия в районном конкурсе практик наставничества; - размещения в региональном сборнике образовательных практик; - публикаций в региональных, сетевых профессиональных сообществах, периодических изданиях. <u>Возможность масштабирования практики</u> Увеличить количество участников практики возможно, если наставническая пара перерастёт в наставническую группу. В наставническую группу смогут включиться молодые специалисты не только нашего ДОО, но и других дошкольных учреждений района. Это будет очень актуально, прежде всего, для таких организаций, где есть молодые специалисты, но отсутствуют опытные педагоги. В этой ситуации наш МБДОУ «Детский сад № 5» будет выступать в роли внешнего контура, то есть может сложиться сетевое сотрудничество.
4. Эффекты внедрения практики	Развитие практики наставничества может осуществляться в контексте: • совершенствования параметров оценки, замеров результативности практики (количественные и качественные показатели); • увеличения количества наставнических пар; • применения флеш - наставничества; • разнообразия видов наставничества (групповое, коллективное) • использование внешних ресурсов (внешний контур).

5. Приложения	https://cloud.mail.ru/public/mKja/BGtaBjvFF
--------------------------------	---

Руководитель образовательной организации _____ С.А.Трушина