Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Мурминский детский сад №1» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области

**Педсовет на тему:**

**«Наставничество как эффективный способ становления**

**профессионализма молодого педагога»**

Разработала и провела:

воспитатель высшей

квалификационной категории

Лайкевич Е. А

п. Мурмино.

2023г

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Однако вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих становится только острее. Педагогов-практиков мало, зачастую работают люди, которые не имеют профильного педагогического образования, прошедшие дистанционные курсы профпереподготовки.

В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования.

Общим для этих категорий педагогов является отсутствие опыта и специальных знаний, большинство из них боятся собственной несостоятельности и критики администрации. Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий воспитатель имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма.

Все эти факторы способствуют нестабильности педагогического коллектива в образовательных учреждениях. Текучесть кадров, нехватка педагогов-дошкольников – актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов.

В профстандарте педагога четко определены профессиональные компетенции профессионала своего дела, именно эти компетенции создают основу для успешности воспитателя. Что же такое профессиональная компетентность и компетенции?

Компетенция – это совокупность требований к знаниям, умениям, навыкам, необходимым для достижения определенного качества выполняемой педагогической деятельности, а «компетентность» – системное проявление педагогом своих знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Иными словами, компетенции – это цели, а компетентности – это результаты. Обновляя свои компетенции, педагог развивается, растет его профессиональная компетентность.

Педагог овладевает той или иной компетенцией, проходя 4 стадии:

1 Первая стадия – бессознательная некомпетентность.

• нет необходимых знаний, умений и навыков

• не знает, об их отсутствии

Профессиональная самооценка: «Я не знаю, что я не знаю» (уровень профессионализма - низкий).

2 Вторая стадия – сознательная некомпетентность.

• осознание того, каких профессиональных знаний, умений, навыков не хватает Профессиональная самооценка: «Я знаю, что я не знаю» (потенциальный уровень профессионализма – учебный).

3 Третья стадия – сознательная компетентность.

• знает содержание своих профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять Профессиональная самооценка: «Я знаю, что я знаю» (уровень профессионализма – основной или номинальный).

4 Четвёртая стадия – бессознательная компетентность.

• профессиональные навыки полностью интегрированы, встроены в поведение

•профессионализм является частью личности. Высокий уровень мастерства (уровень профессионализма – оптимальный перспективный).

Суть наставничества и состоит в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки, то есть наставничество ускоряет процессы развития у молодого педагога профессиональных компетенций. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» через самые сложные моменты профессиональной деятельности. (Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога)

Принципы наставничества:

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника

2. Контакт наставника и подшефного

3. Личный пример наставника

4. Доброжелательность и взаимное уважение

5. Уважительное отношение к мнению всех участников процесса

6. Направленность плановой деятельности

Мы поставили перед собой цель - способствовать формированию профессионально адаптированного, компетентного молодого педагога-практика посредством наставничества и определила задачи:

- Способствовать личностной и социально-педагогической адаптации молодых педагогов

- Создавать условия для развития профессионального мышления педагогов и готовности к инновационным преобразованиям

- Стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности каждого педагога

- Способствовать формированию уверенности педагогов в своем профессиональном росте

- Продолжать обогащать методическую базу ДОУ

Мы считаем, что использование системы наставничества в ДОУ позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность, овладеть всеми компетенциями современного педагога дошкольника.

Работу мы разделили на 3 этапа: подготовительный, практический и итоговый.

На первом этапе мы изучили уровень профессионально-педагогической компетентности молодых педагогов, проанализировали деятельность учреждения, кадровые условия ДОУ, разобралась в вопросах продуктивной организации методической работы ДОУ и вопросах организации наставничества.

2 этап работы мы разделили на 3 подэтапа:

- адаптационный

- деятельностный

- контрольно-оценочный

На адаптационном этапе мы познакомили молодых педагогов с коллективом и с работой учреждения, определили требования к организации учебного процесса, к ведению документации, провели инструктирование, анкетирование, помогли определить слабые стороны. А самое главное на этом этапе мы старались обеспечить эмоциональную поддержу молодым педагогам, создать комфортную среду для их профессионального роста. Прикрепили к каждому молодому воспитателю профессионального наставника с большим опытом работы.

Деятельностный этап – это сложный процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, развитие авторитета среди детей, родителей, коллег с помощью педагогов-наставников. С этой целью была проведена огромная работа, в ходе которой мы применяли разнообразные современные формы методической работы, которые не только формируют определенный багаж знаний, но и развивают навыки и умения как эти знания применять на практике с детьми, т. е. взаимодействие с молодыми педагогами имело практический характер. Мы организовывали такие мероприятия как:

- Дискуссии

- Консультации

- Практикумы

- Мастер-классы

- Квик-настройка от психолога

- Коучинг (Метод обучения, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. Коучинг сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития.)

- Кейс решение проблемных ситуации

- Методическая мастерская

- Серии открытых мероприятий

- Методические тренинги

- Совместное создание экологической тропы в детском саду, STEM лаборатории в детском саду

- участие в педагогической конференции

- участие в подготовке методических объединений

- Творческие часы

- Педагогические советы

- Ярмарка педагогических идей

- Творческий диалог и т. д.

Кроме работы мы организовывали совместные вечера досуга и коллективные выезды в театры. В целом взаимодействие с молодыми педагогами проводилось на основе моделей общения-поддержки и общения снятия психологических барьеров.

Мы старались приобщить молодых педагогов к инновационной деятельности детского сада, помогли разобраться в методике работы, совместно создавали развивающую среду и организовали кружковую деятельность с детьми.

На контрольно-оценочном этапе молодые педагоги уже самостоятельно могли показать свой уровень профессиональных компетенций: проводили открытые мероприятий с детьми, с родителями, с педагогами, участвовали со своими воспитанниками в детских творческих конкурсах, сами педагоги принимали участие в конкурсах профессионального мастерства, выступали на педагогических советах.

На третьем итоговом этапе мы изучали уровень профессионально-педагогической компетентности молодых педагогов, проводили мониторинг методической активности воспитателей, подводили итоги, формулировали выводы, делились педагогическим опытом.

- В результате проделанной работы методическая копилка нашего детского сада пополнилась полезными методическими материалами:

- разработан перспективный план «Школы молодого педагога» и организована его работа

- разработаны методические рекомендации и сообщения с использованием компьютерных презентаций на разные темы.

- подготовлены сообщения с использованием презентаций «Ознакомление с нормативно-правовой базой», «Организация развивающей предметно - пространственной среды в группе в свете требований ФГОС ДО», «Физическое развитие дошкольников», «Инновационные технологии в ДОО» и др.)

- оформлены различные картотеки (подвижных, словесных, дидактических, театрализованных игр по возрастам)

- разработаны буклеты.

Мы изучили уровень профессиональной компетентности молодых педагогов и увидели, что у них ушел страх, сложилась система работы, появились собственные разработки, педагоги стали внедрять в свою работу новые технологии. Происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагогов-наставников и молодых специалистов обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок. Результатами деятельности наставничества для нас стало:

- повышение качества самообразования молодого педагога;

- разработанные или изданные методические материалы, программы, сценарии, проекты, дидактические игры;

- доклады, выступления на мероприятиях разного уровня; разработка дидактических материалов, анкет, наглядного материала;

- проведенные открытые мероприятия.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям. И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

Вся наша работа в школе молодого педагога работает под девизом **Теодора Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».**