A colorful illustration featuring four children playing on a large rainbow. On the left, a boy with orange hair in a blue shirt is climbing. In the center, a girl with blonde pigtails in purple overalls sits on the rainbow. On the right, a boy with curly orange hair in a red shirt is jumping. Further right, a girl with brown hair in a green polka-dot dress is walking. At the bottom left and right, two blue birds are perched on white clouds. The background is a light gray gradient.

**«Наставничество, как фактор
становления профессиональной
деятельности молодых педагогов в ДОУ»**

**МДОБУ ЦРР- д/с «Алёнушка» д. Алексевка
муниципального района Уфимский район Республика Башкортостан
Заведующий: Демина Наталья Геннадиевна, стаж – 16 лет**



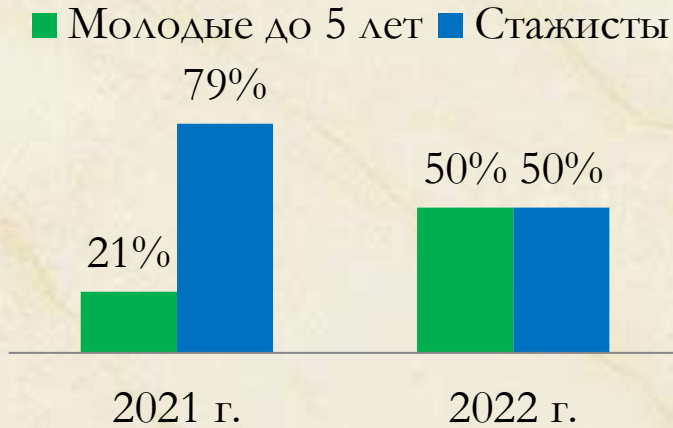
«Обучая других, мы учимся сами» (Л. Сенека)



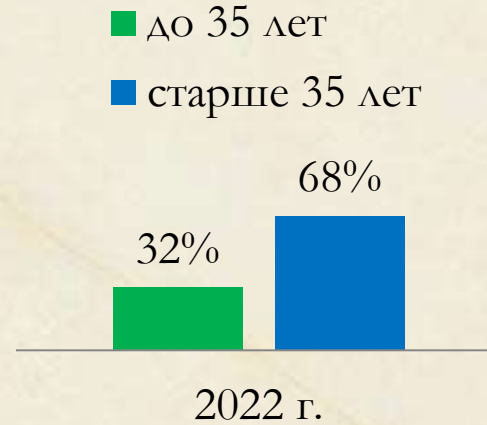
Кадровый состав ДОУ

- заведующий
- 1 старший воспитатель
- 2 учителя-логопеда
- 2 музыкальных руководителя
- 2 инструктора по физической культуре
- 20 воспитателей

По стажу



По возрасту



Актуальность

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Чтобы соответствовать современным требованиям, педагогам с разным профессиональным уровнем необходима методическая поддержка, не случайно 2023 год объявлен президентом Годом педагога и наставника. Цель такого решения – повысить статус педагогов, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность (указ от 27. 06. 2022 № 401).

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Цель наставничества: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- совместное планирование работы с молодым педагогом.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:

- Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.
- Изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, лично-значимой деятельности.

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется:

- приказом заведующего о назначении наставника;
- положением;
- утвержденным планом работы с наставляемым.

Модели наставничества

«Педагоги-стажисты – молодые педагоги»

Наставник – педагог с опытом

Наставляемый – молодой и начинающий педагог



«Методический совет - молодой педагог»

Наставник – методический совет

Наставляемый – молодой и начинающий педагог



«Педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области»

Наставник – молодой педагог, который владеет ИКТ-технологиями.

Наставляемый – педагог старшего поколения, который испытывает трудности в освоении компьютерной грамотности.



«Заинтересованные педагоги – ответственные родители»

Наставник–педагог

Наставляемые – родители





Этапы повышения профессиональной компетентности молодого специалиста:

1-й этап – адаптационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.



2-й этап – основной (проектировочный)

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования

3-й этап – контрольно-оценочный

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.



Адаптационный этап:



- изучение литературы, нормативных документов
- исследование профессиональной компетентности педагогов
- собеседование с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы;
- создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДОУ;
- анкетирование с целью изучения затруднений педагога ДОУ в организации современного качественного образования;
- диагностика изучения методических потребностей педагогов;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;

Основной (проектировочный)



- консультирования,
- просвещение с использованием активных методов работы с педагогическим коллективом,
- проведение тренинговых занятий личностного роста, на развитие невербальных форм общения,
- мозговых штурмов, круглых столов,
- семинаров-практикумов; ролевых и деловых игр.



контрольно-оценочный



- Показ открытых занятий.
- Участие в конкурсах, педагогических советах, семинарах, в методических объединениях ДОО, района.
- Внедрение педагогам новых технологий
- Составление портфолио (опыт работы) – своеобразный паспорт повышения профессиональной компетенции педагога
- Аттестация на квалификационную категорию



Результативность профессиональной педагогической деятельности и достигнутые эффекты

Результаты от наставничества

Наставник:

- Развивает свои деловые качества;
- Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения

Администрация:

- Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;
- Улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

Молодой специалист:

- Получает знания;
- Развивает знания и умения полученные в ;
- Повышает свой профессиональный уровень и способности;
- Развивает собственную профессиональную карьеру;
- Учится выстраивать конструктивные отношения с наставником

Вывод

- Легкая адаптация молодого педагога в дошкольной среде;
- Повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;
- Динамика в повышении профессиональной компетентности молодых педагогов
- Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми;
- Потребность в непрерывном самообразовании;
- Овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой;
- Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
- Принимают участие в педагогических конкурсах: «Воспитатель года», « Сердце отдаю детям», «Лучшая предметно-пространственная среда в ДОУ», «Лучший видеоурок» и т.д.

Перспективы:

- ✓ Продолжать работу по наставничеству;
- ✓ Продолжить работу, направленную на формирование и развитие ключевых компетенций педагога;
- ✓ Представление опыта работы в ДОУ (педагогические советы, семинары, круглые столы, консультации, открытые показы);
- ✓ Повышение квалификации на курсовой подготовке;
- ✓ Активное участие в педагогических конкурсах, педсоветах, методических объединениях;
- ✓ Стремление к самосовершенствованию и саморазвитию;
- ✓ Обобщение материалов педагогов в педагогический опыт, распространение его в социальных сетях.



**Транслируемость практических достижений
профессиональной деятельности педагога**

Финалисты конкурса

«Лучший детский сад Республики Башкортостан: народное голосование-2023»



**«Внедрение программы «Мозаика» и
программно – методического комплекса
«Мозаичный парк»**



Инновационная площадка по реализации проекта по экспериментальной апробации и внедрению ПМК «Азы финансовой культуры дошкольников»



Семинар «ЗЕМЛЯ ОТЦОВ»

Авторы : Гасанова Рида Ханифовна, Гасанова Любовь Николаевна



Заседание РМО педагогов – психологов и учителей - логопедов



Участие в профессиональных конкурсах «Педагог года»



«Организация проведения ООД молодых педагогов в рамках конкурса «Педагог года – 2020»»



«Сотрудничество с семьями воспитанников»





День
самоуправления



Республиканская олимпиада для детей
старшего дошкольного возраста «Мы -
Гагаринцы!»



Литература

1. Чеменева АА, Е.В.Вербовская, В.Р.Попова Компетентностная модель современного педагога ДОО в контексте ФГОС ДО. Нижегородское образование, 2015 – 109с.
2. Киргинцев М.В., Нечаев С.А. Формирование профессиональной компетентности специалистов в дидактических информационных средах. URL: <http://conf.su.ru> (сервер конф. Ставропольского гос. ун-та).
3. Кащеева Н.В. Управление образовательным учреждением в вопросах и ответах. «Спровождение молодых кадров. Наставничество» Москва, 2018.
1. Корешкова М. Н., Рыжевская М. А. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов дошкольного образования // Молодой ученый. 2016. №24.
2. Лазаренко Л.А. Психологическая компетентность педагога как фактор профессионализации// Современные наукоемкие технологии. 2008. № 1 - С. 67-68
3. Нестеров В.В. Коммуникативная компетентность как фактор профессиональной компетентности педагога // Акмеология. 2009. № 1. С. 20.
4. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С. 20–26.