

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад компенсирующего вида № 266
620072, г. Екатеринбург, ул. Рассветная, 13а,
тел.: 8(343)347-26-20, тел./факс: 348-41-15,
e-mail: mdou266@eduekb.ru

**Выписка из протокола № 2 Педагогического совета
МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266
от 12 декабря 2024 г.**

**Присутствовали: 29 человек
Отсутствующих нет**

Повестка дня:

1. Развитие профессиональной компетентности педагога. Разработка модели сопровождения педагогов по повышению профессиональной компетентности в ДОО (старший воспитатель Головлева В.Н.)
2. Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дошкольном образовании (учитель-дефектолог, учитель-логопед Трубина М.С., учитель-дефектолог Чапаева О.О.)
3. Педагогический конкурс как способ профессионального развития (старший воспитатель Головлева В.Н., педагог-психолог Дружинина Ю.А., Лаврова А.А.)
4. Утверждение регламента работы и персонального состава аттестационной комиссии МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266 на 2025 год (старший воспитатель Головлева В.Н.)
5. Выдвижение кандидатуры в областной банк специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления первой, высшей квалификационных категорий (старший воспитатель Головлева В.Н.)
6. Рефлексия.
7. Решение педагогического совета.

По вопросу № 2 повестки Педагогического совета слушали учителя-дефектолога Чапаеву Ольгу Олеговну, учителя-дефектолога, учителя-логопеда Трубину Марию Сергеевну, которые представили доклад на тему: «Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дошкольном образовании».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствоваться

себя. С этой целью нами были определены этапы гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию.

Адаптационный этап. Задачи: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений ; разработка основных направлений работы.

Содержание: наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста, ожидаемый результат педагогической деятельности.

Основной этап. Задача: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание: координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей, разработка перспективных планов работы с детьми, оказание методической помощи по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала, советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Контрольно-оценочный этап. Задачи: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание:

анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

динамика профессионального роста молодого педагога;

рейтинг молодого педагога среди коллег;

самоанализ своей деятельности;

перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

подведение итогов, выводы.

Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить риски и пути способов их избежать.

Возможные риски	Способы их минимизации
Формализованное неэффективное наставничество	Непосредственный и опосредованный контроль работы наставника
Недостаточная компетентность наставника	Банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников
Отсутствие поддержки наставника	Публичное признание значимости работы наставников
Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.	Взаимобогащающие активные формы наставничества

1.Формализованное неэффективное наставничество.

Причина. Профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может

быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника.

Причина. Если наставник не имеет достаточного опыта и навыков в наставничестве, это может привести к неэффективности процесса и не дать ожидаемого результата.

Решение. Обучение для эффективного наставничества, Так же действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности и т.п.

Отсутствие поддержки наставника.

Причина. Наставничество требует дополнительного времени и усилий, что может привести к перегрузке и стрессу у наставника.

материальное стимулирование работы наставника. Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к

Решение. Внимание администрации к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков, грамот.

4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Причина. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности.

Решение. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

Решение: внедрять современные формы наставничества в образовательное пространство, опыт работы представить на итоговом педагогическом совете

Проголосовали:

«за» 29 человека

«против» нет

«воздержались» нет

Председатель: заместитель заведующего _____ /В.Н. Головлева

Секретарь:

педагог-психолог (председатель ППО МБДОУ № 266) _____ /Ю.А. Дружинина