

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №4 «Ласточка»

Конспект педагогического совета

**Тема: «Развитие профессиональных качеств педагогов, через систему
наставничества»**

Подготовил:
Старший воспитатель
Морозова Н.В.

**г Красный Холм
2024г**

Цель: Просвещение педагогов по вопросам эффективного взаимодействия в рамках системы наставничества.

Задачи:

- ✓ Систематизировать знания педагогов по теме «Наставничество»
- ✓ Обсудить и определить эффективные формы и методы работы с педагогами по наставничеству
- ✓ Распространить передовой педагогический опыт парной работы «Наставник-наставляемый»
- ✓ Повысить компетентность педагогов по теме педсовета
- ✓ Развивать творческую активность и инициативность педагогов ДОО
- ✓ Создать условия для сплочения коллектива ДОО при решении задач наставничества.

Оборудование:

- ✓ Ноутбук, проектор, колонка

План педагогического совета:

1. Упражнение на установление эмоционального контакта «Символ года»
- 2.Выполнение решения предыдущего педсовета;
- 3.Теоритическая часть;
4. Практическая часть;
5. Домашнее задание;
6. Принятие решения педагогического совета;
- 7.Рефлексия.

Ход

1. Доброе утро уважаемые коллеги. Мы рады приветствовать вас в нашем дошкольном учреждении. На сегодняшнем педагогическом совете мы постарались сохранить атмосферу праздника т.к. нам представилась возможность поприветствовать друг друга лично первый раз в этом году.

Январь- первый месяц нового года, и нам хочется, что бы этот год был успешен для вас во всех начинаниях. Наверняка у вас есть пожелания для своих коллег и единомышленников.

Упражнение «Символ года». Встаём в круг, передаем «дракончика» с пожеланиями друг другу. Последний участник желает профессионального роста и мастерства.

Присаживаемся на любое удобное для вас место.

2. Темой прошлого педагогического совета стало «Педагогическое мастерство при организации работы по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников». Согласно решению педагогического совета и результатам проведенного контроля педагоги и специалисты разнообразили уголки «Патриотического воспитания», освоили новые методы работы в этом направлении. Предлагаю решение педсовета считать выполненным и не понижать заданную планку.

3. Предлагаю перейти к теме нашего сегодняшнего педагогического совета. Вектор темы сегодняшнего педагогического совета предлагаю определить вам, уважаемые педагоги, послушав притчу.

Притча о Наставнике и наставляемом.

Однажды двое оказались в незнакомой стране перед высокой горой. Им надо было через нее перейти, но они понимали, что им нужен проводник.

Проводник пришёл, и перед тем, как начать свой путь, он сказал:

- Прежде всего мы должны договориться с вами о взаимном уважении: я уважаю вас и ваш путь, а вы уважаете меня и мой опыт. Я много лет вожу людей, но каждый раз мы взбираемся на разные горы. Я знаю, как ходить по горам, но именно это я вижу впервые. Поэтому не теряйте бдительности и будьте так же внимательны, как и я. Я могу только идти рядом с вами, но ноги за вас я передвигать не могу. Если вы не захотите пойти по пути, предложенному мной – это ваш выбор. В горах холодно – поэтому я не стану затягивать ваш путь. Я с вами временно. Я покину вас, как только пойму, что дальше вы сможете идти сами к этой цели, которую себе поставили. Они отправились в путь. Это было нелегко: было и отчаяние, и новая надежда. И незадолго до вершины проводник покинул путников. И они дошли и увидели восход солнца. С другой стороны горы оказался цветущий сад...

Ответы педагогов.

Вы конечно же правы, речь сегодня пойдёт о наставниках и наставляемых.

Тема сегодняшнего педагогического совета: «Методическое сопровождение образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении, способствующего развитию профессиональных качеств педагогов, через систему наставничества»

3. И так для начала давайте разберёмся, что же такое наставничество?

(Ответы педагогов) **Наставничество**- одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетенции и закреплению педагогических кадров.

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

Задачи наставничества:

1. Помочь начинающему педагогу в личностной и социальной адаптации
2. Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
3. Оказать методическую помощь начинающему педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога.
5. Сформировать у «наставляемого» потребность в непрерывном самообразовании.
6. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ.

Из этого следует, что наставник создаёт условия профессионального роста молодого специалиста так, чтобы у него появился интерес к самосовершенствованию. Об этом говорится в древней китайской пословице: «Дай человеку рыбу — и он будет сыт на один день, научи человека ловить рыбу — и он будет сыт на всю жизнь».

4. Наверное, вас заинтересовали коробки с номерами. Настало время узнать, что же в них.

Коробка №1 Слово «НАСТАВНИК»

Задание: Давайте попробуем расшифровать каждую букву этого слова в соответствии с качествами наставника и вашими ассоциациями. (по 3 буквы каждой команде)

Н- надёжный,	А- артистичный	К- креативный
А-активный	В – внимательный	конкурентноспособ.
С-старательный	Н-находчивый, настойчивый	
Т-тактичный	И- идейный, инициативный	

Признаки наставничества:

- ✓ Гибкость в организации: нет прописного набора правил или требований, деятельность может осуществляться разными путями и в различных ситуациях.

- ✓ Основа наставничества- работа при взаимном интересе и ценностно-ориентированной ситуации обоих.
- ✓ Наставничество- наиболее эффективный метод адаптации к профессии на любом этапе.
- ✓ Оно индивидуально.
- ✓ Направлено на повышение профессионализма, а не на изменение личности.
- ✓ Это одна из наиболее эффективных форм профессионального обучения, включающая в себя систему обратной связи.
- ✓ Наставничество может быть координирующим, стимулирующим и управляющим процессом, который действует параллельно, или дополнительно к другому методу.

Совместная деятельность наставника и молодого специалиста принесёт результаты если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами. Давайте попробуем решить с какими? *Задание на листочках.*

Правильные ответы вы видите на слайде, проверяем себя.

Давайте поговорим о том какие формы наставничества существуют и попробуем определить, что они под собой подразумевают.

Коробка №2 Иллюстрация

Коллеги рассмотрим изображение и подумаем к какой форме оно больше подходит?

Традиционная модель наставничества или партнёрское наставничество «один на один», взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течении определённого периода времени (3-6-9-12 месяцев). Как правило между наставником и наставляемым складываются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.

Коробка №3

Прилагаю выбрать шар любого цвета и с чем он у вас ассоциируется. А теперь представьте, что выбранный вами шар это наставник и вы выбрали его по принципу....(Ответы педагогов)

Каждый начинающий специалист испытывает трудности в начале работы, но определённые представления о профессиональной деятельности у него уже есть. Совместная деятельность принесет большую продуктивность если взгляды и интересы будут совпадать, иными словами наставник будет

импонировать молодому специалисту. С этой целью существует модель наставничества, как «Флеш-наставничество».

«Флеш-наставничество» -осуществление выбора. Опытные сотрудники участвуют в короткой встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники делятся жизненным опытом при построении карьеры и дают некоторые рекомендации. После встречи её участники решают хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет с каким-либо потенциальным наставником. Вторым вариантом более близким нашей организации, это когда молодой специалист в короткий промежуток времени знакомится с опытом работы потенциальных наставников, посещает мероприятия с их участием, занятия с детьми наблюдая за стилем и системой работы. Далее осуществляется самостоятельный выбор наставника.

Физминутка ?????????

Коробка №4 Иллюстрация ситуации.

Уважаемые коллеги, что изображено на данной иллюстрации? Название следующей модели наставничества говорит само за себя- помощь в определённой ситуации.

Ситуационное наставничество- представление наставником помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для подопечного.

Задания на карточках для каждой из команд. На карточке предложена педагогическая ситуация, путём совещания нужно дать ответ, что бы вы предложили молодому педагогу в данной ситуации. На обдумывание есть 1,5 минуты.

Коробка №5 Иллюстрация взаимного обмена.

Уважаемые коллеги, посмотрите внимательно на изображение. Как вы думаете с какой моделью наставничества его можно соотнести?

Модель реверсивного наставничества- предполагает вовлечение всего персонала на всех уровнях независимо от уровня и положения. Нередко старшие сотрудники испытывают трудности в освоении новых технологий и приёмов работ. В этой модели наставничество работает в обе стороны: наставник передаёт опыт, освоенный им в профессиональной деятельности, а молодой педагог в свою очередь делится своими наработками в той или иной сфере. Для многих организаций такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать их опасения по поводу своего

будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между поколениями. Например, работа в Сферум или программы для создания коллажей и видеороликов. *Уважаемы коллеги, поделитесь, есть ли в вашей организации подобные примеры? (Ответы педагогов) В связи фактом работы в такой модели наставничества, хочется отметить, что каждый наставник может в миг оказаться наставляемым.*

Коробка №6 Изображение группы людей

К какой модели подходит данное изображение? (Ответы педагогов)

Групповое наставничество подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из 4х человек. Наставник берёт на себя лидерскую роль и регулярно проводит встречи с наставляемыми на протяжении длительного времени. Большая часть взаимодействия проходит в виде групповых сессий, в рамках которых определено время на личное общение.

Примером такой модели сотрудничества в нашем ДОУ являются ППк консилиумы с участием всех специалистов ДОУ, воспитателей групп, заведующей, медицинского работника, старшего воспитателя. Консилиумы проводятся с целью выявления проблем здоровья детей и поиском решения этих проблем. *Коллеги, а какие мероприятия мы ещё можем отнести к этой форме наставничества? (Ответы педагогов) Участие в конференциях и вебинарах практические мастер-классы семинар-практикум, онлайн анкетирование.*

Коробка №7 Творческое задание

А теперь проверим полученные знания на практике. Перед вами есть чистые листы. Сейчас мы делимся на пары и берёмся за руку. Взявшись за руки вы будете работать как единый организм. Я предлагаю вам нарисовать небольшую картину, каждый дорисовывает вторую часть предмета. Берём маркеры и рисуем такие предметы: домик, елочку, снеговика.

Молодцы справились с заданием, давайте покажем друг другу наше совместное парное творчество.

5.Обсудив все формы наставничества предлагаю поделиться опытом коллег. В нашем ДОУ в начале учебного года образовалось три пары «наставник-наставляемый». Каждая из пар ведёт совместный проект и сейчас время представить домашнее задание- релиз своего проекта.

Презентация проекта Беляковой И.И. и Беляевой А.С.

Презентация проекта Куликовой Н.А. и Морозовой Н.В.

Презентация проекта Куликовой М.В. и Фёдоровой А.В.

6. Принятие решения педагогического совета. Проект решения педсовета.

- ✓ Продолжать наставническую деятельность в ДОУ
- ✓ Продолжать систематизировать и обобщать опыт работы наставников и наставляемых
- ✓ Систематически проводить работу по самообразованию по теме наставничество

7. Рефлексивная мишень

Уважаемые педагоги мы с вами сегодня продуктивно поработали, обсудили многие темы, и сейчас я предлагаю вам оценить полученные знания с помощью вот такой мишени. В ней 4 сектора: 1-й оценка содержания педагогического совета, 2й- оценка формы и методов взаимодействия, 3й- оценка деятельности педагога, 4й-оценка своей работы на педагогическом совете. В каждый сектор вы делаете «выстрел» маркером, где 10 это высший бал.

Исходя из оценок можно сделать вывод...