

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
муниципального образования горд
Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида №191»**

«Повышение профессиональных компетенций педагогов ДОО через систему наставничества»



**Подготовили:
Старший воспитатель
Канищева Юлия Владимировна
Старший воспитатель
Кононенко Юлия Александровна**

Каждый человек талантлив, его способности определяют векторы профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество - «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.



Проблемы профессионального роста педагогов:



- отсутствие опыта и поверхностные знания по дошкольной педагогике молодых воспитателей;
- неготовность педагогов к инновационной деятельности, изучению и внедрению современных образовательных технологий;
- недостаточный уровень владения современными технологиями;
- пассивность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

На начало учебного года мы поставили себе следующие задачи:

- разработать модель развития педагога;

- обеспечить систему непрерывного образования и повышения квалификации педагогов;

- повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении;

- активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.



Процесс формирования и развития педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения и реализация программы наставничества включает в себя следующие этапы:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических групп или пар.
- Организация хода наставничества.
- Завершение наставничества.

Определили для себя содержание работы по наставничеству и планируемые результаты:

Содержание работы	Планируемые результаты
Внедрение новой системы оплаты труда	Повышение заработной платы педагогического персонала
Стимулирование получения педагогического образования младшими воспитателями в ДОО	Подготовка резерва педагогических кадров
Мотивация педагогов на получение высшего образования	Увеличение доли педагогов с высшим образованием
Совершенствование системы методической работы ДОО	Повышение методического мастерства педагогов, изыскание новых форм и методов преподавания программного материала, рациональное использование имеющихся средств обучения

«Школа профессионального мастерства».

1 группа: Группа повышенного внимания администрации включает в свой состав педагогов как малоопытных, так и практиков, не желающих по каким-либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства, а также отказывающихся от участия в инновационной работе. Целью работы с данной группой является стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.

2 группа: Школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание помощи в становлении педагога.

3 группа: Школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами 1 квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня мастера.

4 группа: Школа высшего педагогического мастерства повышает знания и практические умения педагогов в области научно-исследовательской деятельности, обучает их методам ведения экспериментальной работы, помогает осваивать новые педагогические технологии.

