

План по самообразованию

старшего воспитателя МАДОУ № 55
Берестневой Натальи Павловны

Тема: «Наставничество как форма повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ»

Актуальность

С введением ФГОС и профессионального стандарта педагога в системе образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции. Педагоги в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, испытывают определенную растерянность перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, и нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Наставничество является эффективным инструментом восполнения личных профессиональных (компетентностных) дефицитов, повышения профессиональной компетенции педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Цель: Формирование профессиональных компетенций, необходимых для создания эффективной системы наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников.

Задачи:

1. Изучить нормативно - правовую базу, научно-методическую литературу, опыт коллег по данной теме.
2. Разработать локально-нормативные акты, программы, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников.
3. Оказывать консультационную и методическую помощь наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставнической деятельности.
4. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.
5. Обобщить и распространить положительный опыт работы наставников, обмениваться инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников.

Ожидаемые результаты:

- Расширение и углубление теоретических знаний по теме;
- Приобретение профессиональных навыков и умений по организации системы наставничества в ДОУ;
- Рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов ДОУ;
- Организация психологически комфортной образовательной среды для развития и повышения квалификации педагогов ДОУ;
- Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Направления самообразования: профессиональное, методическое.

Форма самообразования: Индивидуальная

Представление материала: Представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых на муниципальном уровне, МО, "Фестивале дошкольного образования".

Этапы	Сроки	Содержание работы
I этап - подготовительный	Сентябрь октябрь	1.Изучение и анализ нормативно - правовой базы, научноисследовательской, методической литературы, интернет – ресурсов по данной проблеме 2. Изучение опыта педагогов, представляющих свой материал на интернет-порталах, педагогических сайтах, а также ГБП г. Красноярска (в течение всего года) 3.Подбор программно-методического обеспечения по данной проблеме; 4. Диагностика профессиональных дефицитов и личностных затруднений педагогов с целью определения основных направлений предстоящей деятельности (анкеты, тесты, опросники). 5. Круглый стол: обсуждение темы, определение целей и задач наставничества
II этап - практический	Октябрь - апрель	1.Подготовка нормативной базы реализации наставничества: разработка, утверждение и внедрение локальных актов ДОУ (приказы, Положение, Программа); - Составление Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации наставничества педагогических работников в ДОУ (с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей). 2. Выбор наставников и формирование моделей наставничества: «наставник-педагог», «группа – наставник» 3.Семинар-практикум по составлению персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп; 4. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых совместно с педагогом-психологом (тренинги, практикумы, беседы, консультации)

		<p>5.Создание копилки методических материалов для сопровождения наставнической деятельности(памятки, рекомендации; формы планов, протоколов и отчетов и др.)</p> <p>6.Консультативная помощь через семинары, практикумы,тренинги, мастер-классы, практические занятия, консультации и т.д.</p> <p>7. Участие в тематических семинарах, вебинарах, мастер-классах по актуальным вопросам наставничества (КИМЦ, ГБП)</p> <p>8.Курсы повышения квалификации (очно/дистанционно)</p> <p>9. Помощь в участии педагогов в конкурсах на лучшего наставника, наставнических пар, на выявление лучших наставнических практик («Лучшие практики наставничества»)</p> <p>10.Повторная диагностика уровня компетентности наставляемого, обсуждение результатов работы на практических семинарах, определение перспектив дальнейшей работы.</p>
III этап - итоговый	Май	<p>Подведение итогов работы, оценка результатов</p> <p>Обобщение опыта работы по теме самообразования: представление опыта взаимодействия наставников и наставляемых на уровне ДОУ(педсоветы, педчасы), методических объединениях, конференциях, «Фестивале дошкольного образования».</p>

Используемая литература

1. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ./ М.2004.
2. Закаблущкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
3. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн. технологии. 2001. - № 6.-С.39-60.
4. Багракова А. Я. Наставничество в организации // Управление развитием персонала. 2008. N 4. С. 296 - 311.
5. Смирнова Л. В. Наставничество как важная составляющая системы профессионального обучения. Боевое искусство трансляция корпоративной идеологии // Корпоративные университеты. 2008. № 15