**Утверждаю**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Прокина Марина Геннадьевна**

**Директор МКДОУ АГО**

**«Ачитский детский сад «Улыбка»**

**Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**От\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Название проекта:**Школа педагогического мастерства.

**Проблема в рамках, которой проводится проект:** профессионально личностный рост педагогов.

**Тип проекта:**Информационно-практико-ориентированный

**Продолжительность проекта:**4 года

**Участники проекта:**воспитатели, специалисты, методисты дошкольного учреждения, заведующие.

**Контактные данные**:

**Кадровое обеспечение**

Заместитель директора по МВР – Кузнецова Татьяна Владимировна

руководитель проекта – Шипунова Елена Николаевна

ВВЕДЕНИЕ

«Воспитание, полученное человеком,

 закончено, достигло своей цели,

 когда человек настолько созрел,

 что обладает силой и волей самого

 себя образовывать в течение

дальнейшей жизни, и знает способ

 и средства, как он это может

 осуществить в качестве

 индивидуума, воздействующего на мир».

А. Дистервега.

В современных условиях при реализации федерального образовательного стандарта меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетенции. Сегодня востребован педагог творческий, умеющий мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития воспитанников. В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняется и методическая работа с кадрами. Методическая работа в дошкольных организациях Ачитского городского округа способствует активизации личности педагога, совершенствованию его творческой деятельности. Она направлена на

актуализацию знаний, умений и навыков педагогов, в основу которых ложатся достижения науки, передовой педагогический опыт. Это способствует повышению профессионального мастерства каждого педагога, формирует коллектив единомышленников.

Профессиональное мастерство педагогов является одним из условий качества обучения и воспитания дошкольников, становится особенно значимо в ДОУ работающих в режиме развития. Задачей методической работы становится разработка и применение системы использования новых, эффективных приемов повышения качества образования. На сегодняшний день в детских садах наработан материал по формам методической работы, но проблема в том, что они стабильны и не изменяются, повторяются из года в год, а нетрадиционные формы вводятся достаточно редко, неактивно.

Мы взяли их на заметку, постепенно по мере необходимости

вводя в свою работу наиболее приемлемые для наших педагогов.

Система повышения педагогического мастерства заключается не только в том, чтобы мы учили педагога, но и в том, чтобы предоставить ему возможность учить других, а, следовательно, и повышать свою квалификацию.

Педагог, владеющий навыками самостоятельной работы, имеет возможность подготовиться и перейти к целенаправленной практической, исследовательской деятельности, что свидетельствует о более высоком профессиональном, образовательном уровне, а это, в свою очередь, влияет на качество воспитательно-образовательного процесса и результативность педагогической деятельности. Как правило, в детских садах есть разовые формы повышения профессионального мастерства (например, консультации). Но очень важно иметь систему непрерывного образования, когда один и тот же педагог, проходя через эту систему, поднимается от одной ступеньки к другой и таким образом в течение ряда лет участвует в различных формах методической работы. Это делается с целью повышения его квалификации и в тоже время стимулирует его интерес, повышает активность, способствует творческим проявлениям педагога. Это и есть система непрерывного повышения квалификации. Существует народная поговорка: «Не корми меня тем, чего я не ем». Ибо нельзя научить – можно только научиться. Станет педагог мастером своего дела или нет, зависит

не только от системы обучения, но и прежде всего от усилий самих обучающихся. Изучение основ педагогического мастерства поможет специалисту увидеть и осознать основные вехи профессионального роста в соответствии с реальным уровнем возможностей каждого человека. Следует только самому нацелить свои усилия на достижение высокого профессионализма этой целью необходимо смоделировать систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов, применить всевозможные ресурсы для решения этой проблемы, оснастить ее современным техническим и учебно-методическим обеспечением, усовершенствовать нормативно-правовую базу; создать гибкую и мобильную систему, способную удовлетворить потребности в повышении квалификации для эффективного осуществления модернизации образования в ДОУ.

**Актуальность проекта обусловлена:**

- необходимостью качественной подготовки педагога, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем;

- обострением основного противоречия, заключающегося в несоответствии уровня профессионально-педагогической подготовленности современного педагога, его личностного профессионального потенциала и требований, предъявляемых к нему в педагогической деятельности.

**-** в связи с введением ФГОС ДО многим воспитателям требуется психологическая поддержка, поскольку введение любых инноваций для них может сопровождаться состоянием психоэмоционального напряжения. Это связано с тем, что педагогам бывает трудно адаптироваться к новым условиям, которые диктует современное образование, в особенности тем, которые имеют достаточно большой стаж работы.

**-** подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров способных в современных условиях реализовать свой творческий и педагогический потенциал.

- систематическое и непрерывное личное совершенствование, и развитие педагога направленное на самостоятельную поддержку своего профессионального роста и личного развития.

**-** в современных условиях переход к федеральным государственным образовательным стандартам меняет статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетенции. Сегодня востребован педагог творческий, умеющий мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольников. В связи с этим повышаются требования и к качеству образования и как следствие меняется и методическая работа с кадрами, и поэтому требовался поиск таких форм методов работы, которые способствовали повышению уровня педагогической компетентности каждого воспитателя, и коллектива в целом, оказание реальной помощи педагогов в развитии их мастерства.

Так зародилась идея создания Школы педагогического мастерства, **основными формами работы которой является наставничество и самообразование**

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Его еще с древних времен использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Этот метод широко распространен и сегодня, примеров его применения особенно много на производственных предприятиях.

Говоря о наставничестве, в дошкольном учреждении мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. По сути наставничество — это обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации. Таким образом, наставничество отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудника.

Принято считать, что наставник - квалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие педагоги могут получить совет и поддержку. Наставник помогает совершенствовать методы обучения, а также оценивает процесс и результаты деятельности коллег, реализуя именно им принятые установки, то есть, наставник -это педагог и практик в одном лице. Не все люди, которые хорошо умеют делать что-то сами, могут передать свой опыт. и здесь не надо забывать о том что наставникам так же как и их подопечным требуется помощь в принятии новой роли - роли наставника, и в поиски наиболее эффективных форм взаимодействия со своим подопечным.

Таким образом «школа педагогического мастерства» создана не только для молодых и начинающих педагогов, нуждающихся в поддержке и сопровождении, но и для опытных педагогов, желающих передать опыт своего педагогического мастерства

**Цель проекта:** создание оптимальных для ДОУ условий механизма непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов Ачитского городского округа, необходимых для обеспечения модернизации и развития системы образования, реализации концептуальных основ программы развития ДОУ.

Выбранный метод наставничества и самообразования ориентирован на выполнение следующих значимых для учреждения задач:

**Задачи:**

− создание условий, способствующих раскрытию творческого потенциала и самореализации каждого педагога;

− разработка комплекса мероприятий, направленных на повышение и совершенствование профессионального мастерства педагогов;

− повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства; на участие в освоении нового передового педагогического опыта; изучение и применение в образовательном процессе результатов новых педагогических технологий.

- формирование стремления педагогов к совершенствованию, самопознанию и самореализации.

- способствовать снятию у педагога психоэмоционального напряжения, состояний агрессивности и тревожности.

**Механизмы реализации проекта**

Работа над проектом строится в трех направлениях:

**1. Профессионализация,** которая включает в себя развитие профессиональной компетентности молодых педагогов и обучение наставников.

**2. Самореализация** – развитие творческого потенциала педагога в различных видах профессиональной деятельности. Предполагает участие педагогов в конкурсах на разных уровнях (муниципальном, районном. международном), проведение педагогами мастер-классов семинаров, практикумов. консультаций с целью распространения своего педагогического опыта.

**3.Профилактика** **профессионально выгорания**- снятия эмоционального напряжения и обучение методам саморегуляции.

**Основные направления реализации проекта:**

− создание ситуаций методического развития;

− овладение современными технологиями обучения;

− участие в научно-практических конференциях, конкурсах педагогического творчества;

− принятие участия в работе профессиональных объединений педагогов (методические объединения, школа профессионального мастерства, мастер - класс);

− развитие и поддержка творческой, профессиональной деятельности педагогов ДОУ (методические разработки и учебные пособия педагогов, открытые занятия, семинары, мастер-классы, творческие и исследовательские проекты);

**Предполагаемый результат:**

− повышение мотивации педагогов к непрерывному профессиональному росту;

− обогащение опыта работы педагогического коллектива ДОУ;

− повышение качества развития воспитанников.

**Принципы построения работы с педагогами:**

* принцип личностно-ориентированного стиля общения с педагогами;
* принцип сотрудничества: формирование новых знаний, нового опыта в ходе совместной работы
* психолога педагога у каждого из участников взаимодействия;
* принцип дифференцированного подхода: учёт индивидуальных особенностей педагогов;
* принцип безопасности: создание атмосферы доброжелательности, гарантии конфиденциальности данных;
* принцип эмоционального комфорта: создание при взаимодействии с педагогами атмосферы, помогающей им раскрывать свои ресурсы и возможности и адекватно воспринимать обратную связь;
* принцип вариативности, гибкости: готовность психолога учитывать при взаимодействии с педагогами нестабильность их эмоционального состояния и непредсказуемость самой ситуации общения.

**Формы работы:**

Деятельность школы базируется на следующих моделях передачи опыта:

1.

* + - «Я расскажу, ты послушай»
		- «Я покажу, ты посмотри»
		- «Сделаем вместе»
		- «Сделай сам, я помогу»
		- «Сделай сам и объясни, почему так»
		- «[Научи другого](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fvision-trainings.ru%2Ftrainings)»

2. Тьюториал - это групповое практическое занятие, дополняющее самостоятельные занятия (допускается обращение к наставникам). Тьютор (руководитель школы) выясняет возникшие при самостоятельных занятиях проблемы и даёт задания, позволяющие попрактиковаться и освоить новые знания, обменяться опытом с коллегами. На тьюториалах применяются активные методы обучения: групповые дискуссии, деловые игры, тренинги, мозговой штурм. По сути - это лёгкая форма тренинга, в которой под руководством тьютора другие участники помогают освоить полученные знания.

3 Тренинги (развития профессиональной компетентности педагогов, коммуникативные и личностные тренинги, тренинг профвыгорание, тренинг развитие творческого потенциала)

4. Взаимопосещения занятий и других видов детской деятельности

5. Практические задание (проведение мастер классов семинаров практикумов разработка конспектов занятий, методических пособий, создание книги сценариев, видеоальбомов презентаций, распространение педагогического опыта по средствам интернет ресурсов и многое другое)

**Организация деятельности школы**

Участие в проекте принимает весь педагогический коллектив учреждения. Исходя из опыта работы, педагогического стажа индивидуальных особенностей педагогов,

**Основные мероприятия по реализации проекта.**

**2020 – 2021 уч. Год**

В2020 – 2021 учебном году «Школа педагогического мастерства» планирует реализовать свою деятельность в форме ФЕСТИВАЛЕЙ, участниками которых могут стать все субъекты образовательных отношений. Фестиваль – одна из инновационных форм самообразования педагога в системе внутри дошкольного повышения квалификации педагогических работников МКДОУ АГО «Ачитский детский сад «Улыбка». Участие в Фестивале предоставляет возможность педагогу:

- выбрать наиболее приемлемый путь повышения квалификации в условиях введения ФГОС;

 - научиться эффективно использовать инновационные технологии обучения для решения педагогических проблем;

 - анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики;

- интегрировать педагогические технологии, формы и методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов обучающихся;

- эффективно работать в условиях введения ФГОС.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Месяц | Тема ШПМ | Цель работы ШПМ | Детский сад реализуемый тему. |
| 1 | Сентябрь | 1. Составление плана работы ШПМ.2. Утверждение и согласование с руководителем.3. Оказание методической поддержки. | Разработать и согласовать план деятельности ШПМ на учебный год. Поместить план на сайте ДОУ. Оказать методическое сопровождение по мере необходимости. | Руководитель ШПМ Шипунова Е.Н. |
| 2 | Октябрь | **«Фестиваль методических идей»** | **Цель**. Поиск, развития инновационных педагогических идей, распространения актуального педагогического опыта, способствующих совершенствованию качества и результатов образовательной деятельности.**Задачи.**- Выявление и поддержка талантливых педагогов в сфере педагогической деятельности;- Формирование базы передового педагогического опыта на уровне ДОУ;-Выявление и распространение продуктивного применения инновационных идей в педагогической практике;-Повышение профессиональной компетентности педагогов;- Расширение спектра профессионального общения, обмен опытом. | Ачитский детский сад «Улыбка» - филиал «Бакряжский детский сад «Колокольчик» |
| 3 | Ноябрь | Фестиваль проектов как средство повышения профессиональной компетентности педагогов в ДОУ | **Цель.** Выявление уровня профессиональной подготовленности педагогов ДОУ в организации проектной деятельности с детьми. Задачи:1.Активизация интеллектуально-познавательной деятельности и творческого самовыражения педагогов ДОУ.2. Презентация опыта работы воспитателей с целью дальнейшей его трансляции.3. Развитие сотрудничества всех субъектов образовательного процесса (педагогов, детей, родителей). | Ачитский детский сад «Улыбка» - филиал «Каргинский детский сад «Солнышко», Ключевской детский сад, Ялымский детский сад, Афансьевский детский сад , В – Тисинский детский сад |
| 4 | Декабрь | Фестиваль детского творчества «Волшебница -Зима» | **Цель.** Объединить усилия в вопросах развития творческого потенциала одаренного ребенка и создание условий для его самореализации.**Задачи.****-** Повышение педагогической и коммуникативной компетенции педагогов и родителей, оптимизация партнерства семьи и детского сада, развитие инновационных потенциалов их взаимодействия.- Оказание консультативной помощи родителям по развитию творческих способностей детей дошкольного возраста.- Формирование у одаренного ребенка мотивации к самосовершенствованию. | Ачитский детский сад «Улыбка»  |
| 5 | Январь | Фестиваль развивающих игр в ДОУ. | **Цель:** Выявление и популяризация инновационного педагогического опыта работников ДОУ по разработке авторских развивающих игр и их применении на практике.**Задачи.**1 Выявление новых педагогических идей по разработке авторских игр и пособий для развития дошкольников.2.Совершенствование профессионально-педагогического мастерствапедагогических работников в ДОУ .3 Распространение идей лучшего педагогического опыта, пополнениеинформационно-методического банка данных передового опыта на уровнеучреждения. | Ачитский детский сад «Улыбка» - филиал «Ачитский детский сад «Заря» |
| 6 | Февраль |  «Ярмарка индивидуальных педагогических идей» | Цель: Выявление и популяризация инновационного педагогического опытаработников ДОУ.Задачи:1 Выявление новых педагогических идей, творчески работающих педагогов,их поддержка и поощрение.2.Совершенствование профессионально-педагогического мастерствапедагогических работников в ДОУ 3 Распространение идей лучшего педагогического опыта, пополнениеинформационно-методического банка данных передового опыта на уровнеучреждения. | Ачитский детский сад «Улыбка»  |
| 7 | Март | Фестиваль «Интеграция детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательную среду через участие в спортивных мероприятиях» | **Цель проекта:** формирование в обществе толерантного отношения к детям с ограниченными возможностями здоровья, популяризация идей содействия получению ими образования, их социальной интеграции через организацию и проведение совместных физкультурно-оздоровительных мероприятий.**Задачи:**1.Организация и проведение спортивных мероприятий с участием детей с ограниченными возможностями здоровья;2. Предоставление опыта работы с детьми ОВЗ, активизация творческого потенциала специалистов, обобщение и распространение инновационного опыта коррекционно-развивающей работы.3. Информирование широкой общественности, в том числе и семей, воспитывающих ребенка с ОВЗ, о возможности участия в подобных мероприятиях.4 опыт работы тьютора | Ачитский детский сад «Улыбка» - филиал «Уфимский детский сад «Малышок»  |
| 8 | Апрель | Фестиваль «Образовательные технологии современного педагога» | **Цель**. Повышения социального престижа профессии педагога дошкольного образования, **Задачи:**-создания базы данных инновационного педагогического опыта, - формирования мотивации инновационного поведения педагогических работников, развития традиций профессионального мастерства наставничества, повышения престижа высококвалифицированного труда педагогов дошкольного образования, - стимулирования профессионального роста работников ДОО, транслирования инновационного педагогического опыта в практику работы педагогов дошкольных образовательных учреждений | Ачитский детский сад «Улыбка» - филиал «Р – Потамский детский сад «Теремок» |
| 9 | Май | Отчёт о работе ШПМ на районном методическом объединении. | Анкетирование (выявление профессиональных затруднений в работе на конец года)Анализ эффективности работы ШПМ Составление плана работы на следующий годАнализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа)Анализ и самоанализ результатов работы, выявление проблем, над которыми надо поработать. (анкетирование + интерактивная беседа | Шипунова Е. Н. |