

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Когалыма «Колокольчик»

Проект **«Школа педагогического мастерства»**

*повышения уровня профессионального мастерства
педагогического коллектива дошкольного учреждения.*

Автор и руководитель: старший воспитатель,
Черненко Марина Александровна

г. Когалым, 2021 г.

*Многому я научился у своих наставников,
еще большему - у своих товарищей,
но больше всего - у своих учеников.*
Талмуд

Содержание проекта

Название проекта: «Школа педагогического мастерства»

Руководитель проекта: старший воспитатель Черненко Марина Александровна

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

Тип проекта: Информационно-практико-ориентированный

Продолжительность проекта: 2 года

Участники проекта: воспитатели специалисты, методисты дошкольного учреждения

Актуальность темы проекта (обоснованность выбора темы).

В основу данного проекта легли ряд проблем наиболее остро стоящие в дошкольном учреждении, да и в образовании в целом.

Во-первых, 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. К тому же профессия педагога относится к разряду профессий наиболее стрессогенных и эмоционально напряженных. При этом никто не учит педагогов выдержке и самообладанию, умению сохранять профессиональную форму. Отсюда и многочисленные провалы, и срывы в их физическом и психологическом состоянии, что сказывается на качестве их педагогической деятельности и творческой самореализации.

Во-вторых еще одной из актуальных проблем развития дошкольного образования является подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров способных в современных условиях реализовать свой творческий и педагогический потенциал. В нашем дошкольном учреждении, данная проблема возникла в связи с обновлением педагогического коллектива и прихода в учреждение молодых педагогов.

В-третьих, технологические и информационные изменения в мире происходят настолько стремительно, что однажды полученное хорошее образование сегодня уже не может стать гарантом эффективности дальнейшей работы без систематического и непрерывного личного совершенствования, и развития, поэтому каждый из педагогов обязан самостоятельно поддерживать свой профессиональный рост и личное развитие. Но присущие многим педагогам инертность, приверженность традициям, сопротивляемость переменам, требует особого психолого-педагогического сопровождения. а наиболее эффективным в данном случае является специально созданные условия и среда в учреждении для саморазвития педагога.

В-четвертых в современных условиях перехода к федеральным государственным требованиям 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 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

Поэтому, **целью** «Школы педагогического мастерства» является: создание благоприятных условий для профессионально личностного роста педагогов и их самореализации.

А выбранный нами метод наставничества и самообразования ориентирован на выполнение следующих значимых для учреждения задач:

Задачи проекта:

- Развитие профессиональной компетентности и творческого потенциала педагогов.
- Формирование стремления педагогов к совершенствованию, самопознанию и самореализации.
- Способствовать снятию у педагога психоэмоционального напряжения, состояний агрессивности и тревожности.
- Внедрение в сферу образования нашего ДООУ новых педагогических технологий

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.

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.

Организация деятельности школы

Участие в проекте принимает весь педагогический коллектив учреждения. Исходя из опыта работы, педагогического стажа индивидуальных особенностей педагогов, участники «Школы педагогического мастерство» разделены на три группы:

- Наставники (педагоги, имеющие стаж работы более 12 лет)
- Помощники (педагоги, имеющие стаж работы от 6 до 12 лет, в рамках работы школы помощники принимают участие в мероприятиях наставников и учеников по желанию либо рекомендации руководителя школы).
- Молодые педагоги (педагоги, имеющие стаж работы от года до 6 лет)

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»

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 профвыгорания, тренинг развитие творческого потенциала)

4. Взаимопосещения занятий и других видов детской деятельности

5. Практические задания (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)

Важные критерии организации деятельности школы

- **продолжительность** – два года, за которые можно отследить качество и эффективность наставнических отношений, и профессиональный рост педагогов, а так же внести коррективы в деятельность школы с учетом имеющихся изменений.

В первый год обучения - основной акцент ставится на теоретических основы вхождения в профессию молодыми педагогами и на принятие роли наставника

Второй год обучения – практическая деятельность обучение строится на основе личного примера наставника по средствам мастер классов и практикумов.

- **регулярность** - частота встреч

Занятия с наставниками 1 раз в месяц.

Занятие с учениками и помощниками – 2 раза в месяц

Совместные занятия 1 раз в месяц

Продолжительность занятий 1 час,

- **безопасность** – каждый имеет право на ошибку.

- **оценка эффективности** – наставник может оценить развитие наставляемого по выбранным им критериям. Руководитель осуществляет эффективность деятельности школы по средствам диагностических методик направленных на выявление психолого-педагогических компетенций педагогов.

Организация наставничества в рамках проекта

Цель наставничества – оказание помощи начинающим или молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в дошкольной организации кадрового ядра.

Задачи наставничества:

1. Привить начинающим специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении.

2. Ускорить процесс профессионального становления начинающего специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики.

4. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.
5. Создание условий для саморазвития начинающих или молодых специалистов.

Функции наставников

1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника ДООУ по занимаемой должности.
2. Изучать: деловые и нравственные качества молодого или начинающего специалиста; отношение молодого или начинающего специалиста к проведению занятий, коллективу ДООУ, воспитанникам и их родителям; его увлечения, наклонности, круг досугового общения.
3. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим специалистом занятий, других мероприятий.
4. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
6. Развивать положительные качества молодого или начинающего специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в ДООУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.
8. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого или начинающего специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставникам

Наставники назначаются из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

1. развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
2. опыт воспитательной и методической работы;
3. стабильные результаты в работе;
4. богатый жизненный опыт;
5. способность и готовность делиться профессиональным опытом;
6. стаж педагогической деятельности не менее 12 лет.

Требования к наставляемым:

1. Изучать Закон РФ «Об образовании», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы ДООУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

Механизмом отбора наставников и наставляемых послужило два важных фактора стаж, опыт работы и возраст педагога. Формирование наставнических пар проходило с учетом желания каждого участника проекта и направлениям деятельности согласно выбранным образовательным областям.

Ожидаемые результаты проекта

1. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность молодых педагогов.
2. Повышение уровня эффективности практической деятельности педагога.
3. Профессионально личностный рост педагогов.

**План работы «Школы педагогического мастерства»
1 год обучения**

	Совместные мероприятия	Молодые педагоги помощники	Наставники	Направленное Наставничество	Практические задания
Сентябрь	Знакомство с работой школы.				
		Диагностик психолого-педагогическая компетентность педагогов	Диагностик психолого-педагогическая компетентность педагогов		
	Конкурс «Мы открываем таланты» <i>Домашнее задание:</i> наставники и помощники придумать напутствующее слова молодым педагогам. (песня танец, стих) Молодым педагогам- представить один из своих талантов				
Октябрь	Коммуникативный тренинг «Ты и я» Сплочение нацеливание на работу наставника и ученика, Помощники выбирают себе напарника из равных для дальнейшей работы.	Тренинг «Мое профессиональное кредо»	Тренинг «Наставник, спокойствие только спокойствие». Принятие роли наставника, приглашаются помощники	Индивидуальный запрос ученика	

		Тренинг «Компетентный педагог» <i>Домашнее задание: подготовить консультацию о возрастных особенностях детей своей группы</i>			
Ноябрь		Тьюториал. «Возрастные особенности детей	Тьюториал. «Формы работы наставника»	Индивидуальный запрос ученика	
	Тренинг «Что бы не происходила – все хорошо» снятие эмоционального напряжения	Тренинг – Убить дракона (повышение самооценки)			
Декабрь		Тьюториал методы и приемы обучения детей в различных видах деятельности <i>Домашнее задание: Распространение педагогического опыта через интернет ресурсы. Публикация своего доклада, консультации, викторины и т.д</i>	Тьюториал - педагогическая компетентность (пути развития формы и методы)	Взаимопосещения – выявить имеющиеся затруднения в проведении занятий, учить анализировать занятие и делать самоанализ своей деятельности	Книга сценариев Составить книгу которая будет включать в себя конспекты занятий, сценарии, методические рекомендации составленные педагогами
		Тьюториал методы и приемы обучения детей в различных видах деятельности		Индивидуальный запрос ученика	

Январь	Деловая игра «Знатоки педагогических секретов»			Взаимопосещения – выявить имеющиеся затруднения в проведении занятий, учить анализировать занятие и делать самоанализ своей деятельности	
		Тьюториал – Работа с родителями Методика проведения родительских собраний. Организация индивидуальных консультаций с родителями, родительских собраний.			«Каталог полезных идей». Изучить периодическую Печать, составить список наиболее интересных статей, по всем образовательным областям.
Февраль		Тьюториал Построение системы сотрудничества с родителями	Тренинг – «Когда наверху справедливость, внизу спокойствие»	Взаимопосещения Организация сюжетно - ролевой игры	
		Тьюториал - Игра в жизни ребенка. <i>Домашнее задание</i> <i>Раскрыть тему по средствам различных форм работы.: доклад, презентация, мастер класс, практикум</i>			

Март	Тренинг творческих способностей	Тьюториал - Сюжетно-ролевая игра <i>Домашнее задание: подготовить и провести на коллегах сюжетно ролевую игру</i>	Тьюториал -Сюжетно-ролевая игра	Взаимопосещения Организация сюжетно - ролевой игры	
Апрель	Практикум «Использование инновационных технологий в деятельности педагога»	Тьюториал -Сюжетно-ролевая игра	Тренинг «Отпуск для себя любимой»	Взаимопосещения Организация сюжетно - ролевой игры	Создание видеоальбом «Сюжетно ролевая игра»
Май	Анкетирование (выявление профессиональных затруднений в работе на конец года) Анализ эффективности работы клуба Составление плана работы на следующий год	Анализ 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)		

**Примерный план работы «Школы педагогического мастерства»
2 год обучения**

	Совместные мероприятия	Ученики помощники	Наставники	Направленное Наставничество	Практические задания
Сентябрь		Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.			
Октябрь		Практикум «Составление педагогической характеристики на ребенка»	Мастер класс: Теория решения изобретательных задач	Индивидуальный запрос ученика	
		Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.	Развитие речи ребенка по средствам театрализованной деятельности.		
Декабрь		Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения.		Индивидуальный запрос ученика	
Январь		Проектная деятельность дошкольников.	Мастер класс «Проектная деятельность в ДОУ»		
		Обсуждение новинок методической литературы по образовательным областям			

Февраль		Создание условий для охраны нервной системы ребенка от стрессов и перегрузок	Практикум Развивающие игры Воскобовича.	Взаимопосещения Организация сюжетно - ролевой игры	
Март		Особые дети. – формы работы	Социализация ребенка	Взаимопосещения	
Апрель		Портфолио педагога	Портфолио дошкольника как форма работы с семьей		
Май	Диагностик психолого-педагогическая компетентность педагогов Анализ эффективности работы школы	Анализ 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)		