

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 1

Рассмотрено
на Педагогическом совете
Протокол № 1 от 28.08.2021г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ детский сад №1
Оберюшкова Н.С.
Приказ № 102-ОД от 30.08.2021



ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ
В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО
МБДОУ детский сад №1
на 2021 – 2025гг.

Составила: Матвеева Н.М.,
старший воспитатель

С. Петрокаменское
2021г.

Актуальность

В соответствии со ст. 97 ФЗ от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пп. «б» пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного ПП РФ от 05.08.2013г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения РФ и Министерством науки и высшего образования РФ мониторинга системы образования в части результатов национальных и международных исследований качества образования и иных аналогичных оценочных материалов, а также результатов участия обучающихся в указанных исследованиях и мероприятиях», руководствуясь основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р, в целях реализации оценки механизмов управления качеством образования в субъектах РФ. В соответствии с Приказом № 530-Д от 29.06.2020 министерства образования и молодежной политики СО «Об утверждении Положения о мониторинге системы методической работы в Свердловской области» разработана данная программа.

Выстроить систему работы по повышению профессионального мастерства педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей.

Мониторинг педагогических кадров показал следующее: в ДОУ сложился творческий, креативный педагогический коллектив педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ, желающие повысить профессиональный уровень.

Средний возраст педагогов составляет 51,5 года. Педагогические кадры - всего 13 педагогов.

Должность	Количество ставок	Количество единиц (на 01.03.2022)
Старший воспитатель	1	1
Воспитатель	6,5	6
Музыкальный руководитель	1	1
Инструктор по физической культуре	0,5	1
Педагог-психолог	0,35	1
Учитель-дефектолог	0	
Учитель - логопед	1	1
Социальный педагог	1	1
Тьютор	1	1

Уровень образования (на 01.09.2021)

Высшее	Среднее профессиональное	Получает образование	
		Высшее	Среднее профессиональное
6 (46%)	7 (54%)	0	0

Уровень квалификации (на 01.09.2021)

Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Не имеет квалификационной категории
1 (7%)	10 (86%)	2 (14%)

Педагогический стаж (на 01.09.2021)

До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
1 (7%)	0	3 (21%)	9 (72%)

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- позитивные: опыт работы, большой процент педагогов с высшим образованием, у всех педагогов имеется дошкольное образование.
- негативные: высокий средний возраст педагогов 51,5 лет, что приводит к более быстрой утомляемости, снижению физической выносливости, более трудно осваиваются современные

педагогические технологии, в том числе цифровые, отсутствие специально выделенного дня (часов) для методической работы у воспитателей.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

На основании анализа методики «Квадрат функций», критериев оценки основных показателей продуктивности педагогической деятельности по ключевым компетенциям выяснилось, что часть педагогов имеют недостаточный уровень развития профессиональных компетенций в рамках требований ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога, снизилась мотивация к обновлению методик, освоению передового опыта, педагоги предпочитают использовать привычные формы работы, методики, планирование.

<i>Выявились проблемные зоны</i>	<i>Доля педагогов</i>
Включение родителей в педагогический процесс как равноправных участников	80%
Применение ИКТ в образовательной деятельности (планирование, мониторинг, отчётность)	90%
Видение каждого ребёнка в группе, поддержка его субъектной позиции и инициативы в образовательном процессе	64%
Отбор оптимальных средств, методов и форм обучения и воспитания, качественное планирование образовательного процесса, применение новых форм взаимодействия с детьми и передовых технологий.	62%
Формальный подход к планированию.	72%

Особенности личностного отношения к деятельности

Определение профессиональной мотивации у педагогов выявило следующее:

- *доминирующий мотив – мотив материального благополучия – у 82% педагогов,
- *на втором месте мотив профессионального признания – у 69%,
- *мотив преодоления профессиональных затруднений – у 31% педагогов.

Таким образом, конструктивный мотив, необходимый для профессионального развития находится на последнем месте.

Кроме этого выявилось, что основными субъективными источниками успешности педагоги ДОУ считают:

- *мнение администрации – 75%,
- *мнение коллег и родителей – 58%.

Внутреннее удовлетворение от хорошо выполненной работы, участия в профессиональных конкурсах, распространения опыта находится также на последнем месте – 25%.

Точки роста

В ДОУ есть творчески работающие педагоги, проявляющие активность и инициативу, внедряющие в практику инновационные идеи, занимающиеся самообразованием независимо от обстоятельств.

Отсюда вытекает обобщённая проблема: несоответствие сложившейся у части педагогов профессиональной позиции и практического опыта педагогической деятельности новым требованиям. Вместе с тем, с принятием ФГОС ДО педагоги оказались примерно в равных условиях: всем необходимо изучать нормативные документы, сообща создавать, выращивать опыт реализации ФГОС ДО (поиск, разработка и распространение новых и эффективных средств и форм организации образовательного процесса; обновление содержания дошкольного образования).

В 2021 – 2022 учебном году педагоги ДОУ апробируют образовательную среду с учетом УМК «От рождения до школы» инновационной программы дошкольного образования. Поэтому повышение квалификации, переподготовка специалистов, выбор инновационных направлений, мотивация педагогов к использованию новшеств, поиск ценного педагогического опыта стали важными составляющими методической службы МДОУ Детский сад № на 2021 – 2025 годы.

Учитывая ранее перечисленное, выбрав оптимальный вариант методической работы в ДОУ и современные формы её реализации, можно совершенствовать механизмы мотивации и эффективно способствовать профессиональному развитию педагогов.

Цель и задачи:

Цель методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров – создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО.

Реализация выбранной цели предполагает решение следующих *задач*:

1. Создать непрерывную трёхступенчатую модель организации непрерывного образования педагогов:

- на уровне образовательного учреждения;
- на уровне муниципальных ресурсных центров, стажировочных площадок;
- на уровне дополнительного профессионального образования.

2. Организовать изучение нормативно-правовой базы обновления содержания дошкольного образования.

3. Создавать мотивационные условия для развития профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств педагогов ДООУ (активность, стремление к самосовершенствованию, корпоративность).

4. Проектировать методическую деятельность с учётом реальных запросов её потребителей: оказывать методическую помощь педагогу в его практической деятельности, в том числе через организацию системы методических мероприятий.

5. Программа реализуется посредством следующие форм работы: изучение нормативных документов, теоретическая и психолого-педагогическая подготовка; анализ успешных практик применения современных педагогических технологий, форм, методов обучения и воспитания; возможность их апробирования в своей педагогической практике, представления опыта работы педагогическому сообществу и др.

Дать оценку результатам реализации методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Основные теоретические позиции, идеи методического сопровождения:

I. Содержание методической работы в современном дошкольном учреждении должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений страны, региона, муниципалитета так и конкретных ДООУ, реализующих успешные практики.

Необходимо изучить, а также проработать и использовать в дальнейшем, следующий комплекс источников содержания методической работы:

- государственно - правительственные документы, дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы;
- новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, технологии, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;
- инструктивно - методические документы органов образования, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами;
- информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на дальнейшее преодоление имеющихся недостатков;
- данные анализа состояния учебно-воспитательного процесса, помогающие выявить первоочередные для данного ДООУ проблемы методической работы, а так же самообразования педагогов.

II. Создание условий для профессионального развития педагогов в условиях введения ФГОС предполагает реализацию компетентностного подхода. Основными категориями с данной точки зрения выступают следующие:

Компетентностный подход — это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов.

Профессиональная компетентность – совокупность знаний, позволяющих квалифицированно судить о вопросах, относящихся к сфере профессиональной деятельности. Раскрывается через следующие показатели:

- владение профессиональными знаниями, умениями и навыками;
- способность высказывать мнение о различных проблемных ситуациях;
- готовность и способность действовать самостоятельно, ответственно, с гарантией результата.

Профессиональная культура – владение педагогическим наследием.

Квалификация – требования профессиональной деятельности к работнику, соответствие которым выражается в образовательном цензе и других профессиональных достоинствах.

Профессиональное поведение – соответствие деятельности педагога лучшим образцам профессионализма: творческая активность, индивидуальный стиль деятельности.

Выделяются четыре аспекта реализации компетентностного подхода в образовании (В. В. Давыдов, Э. В. Эльконин):

- ключевые компетентности;
- обобщенные предметные умения;
- прикладные предметные умения;
- жизненные навыки.

Компетентность как специфическая способность состоит из взаимосвязанных компонентов (компетенций), включающих как узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы профессионального мышления, ценностно-смысловые ориентации в профессии, а также ответственности за свои действия. Это знания и опыт педагога, имеющий для него личностный смысл, позволяющий продуктивно размышлять на профессиональные темы и решать профессиональные задачи разного уровня сложности. Эти компетенции определены в ФГОС ДО и профессиональном стандарте педагога.

Развитию профессиональных компетенций педагогов ДОУ способствует деятельность методической службы, которая целенаправленно осуществляет подготовку педагогов посредством совершенствования когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного компонентов профессиональной компетентности, учитывает в содержании подготовки ожидания, как конкретного образовательного учреждения, так и индивидуальные возможности педагогов.

III. Содержание, оторванное от насущных проблем, стоящих перед педагогом, неизбежно будет восприниматься им как формальное, навязанное извне.

IV. Методическая работа в ДОУ - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми.

Организованное методическое сопровождение профессионального роста должно строиться на управленческих принципах:

* начиная новое дело, заботиться о том, чтобы в его основе находился прочный ценностный фундамент;

* прежде чем приступить к освоению нового, потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей;

* использовать активные формы обучения, для того, чтобы заинтересовать педагогов, замотивировать на участие в методической работе;

* обучаться тому, что необходимо на практике, обучать через деятельность;

* для освоения содержания, необходимо соблюдение цикла: (теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение).

Необходимо добавить ещё несколько важных принципов:

* принцип «зоны ближайшего профессионального развития» - выявление профессиональных затруднений педагога через анкетирование и «точек профессионального роста» путём анализа методической активности педагога;

* принцип стимулирования творческого роста педагогов способствует преодолению профессиональных затруднений, получению профессионального признания через участие в конкурсах профессионального мастерства разных уровней и поддержку инициативы педагогов, занимающихся самообразованием;

* принцип «не навреди» и «капля камень точит» - предполагает поступательное движение к намеченным целям без торопливости, при необходимости возвращаясь, внося коррективы, пока тема не будет отработана.

V. Важно определить реальные показатели работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов, сформулировать критерии оценки (К.Ю. Беляя). Для оценки уровня развития профессиональных компетенций педагогов ДОУ выбрана карта «Поведенческие признаки профессиональных компетенций» (автор Асаева И.Н.), которая подходит как для самоанализа, так и для наблюдений за деятельностью педагога. Для оценки качества методического сопровождения определены ожидаемые результаты и показатели эффективности профессионального развития педагогов.

Освоение педагогами ДОУ необходимых компетенций несомненно скажется на качестве образовательного процесса в целом, поэтому спрогнозирован результат для всех его участников:

	Прогнозируемый результат	Показатели эффективности
ля пе да го гов	Рост творческой активности каждого педагога дошкольного учреждения, удовлетворённость результатами своего труда, улучшение психологического микроклимата в ДОУ. Создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических кадров. Создание единого образовательного пространства, в котором дети и взрослые в процессе сотрудничества продуктивно решают свои актуальные задачи.	Активное самообразование. Аттестация на более высокую категорию, признание заслуг (награды, поощрения, положительный отзыв). Результативное участие в конкурсах педагогического мастерства. Результаты мониторинга освоения ООП ДО.
ля ро ди те ле й	Положительная оценка деятельности ДОУ, педагогов со стороны родителей, удовлетворённость качеством предоставляемых образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу за детьми. Готовность и желание родителей сотрудничать с детским садом; высокая активность родителей в проводимых мероприятиях. Высокая степень информированности о состоянии дел в ДОУ среди родителей.	Удовлетворенность родителей оказываемыми ДОУ услугами и высокая информированность о состоянии дел в ДОУ. Высокая активность родителей в проводимых мероприятиях.

Выделены были также возможные риски и способы их снижения:

Возможные риски

Способы снижения рисков

Сопrotивление отдельных педагогов нововведениям.	Личный пример старшего воспитателя и поддержка администрации ДОУ. Создание психолого-педагогических и материальных условий эффективности развития профессиональных компетенций педагогов. Вовлечение воспитателей в инновационную работу.
Часть педагогов формально принимают Стандарты.	Практическая реализация основных мероприятий, заложенных Программой, годовым планом. Изучение передового практического опыта муниципалитета, региона и страны, международного опыта (использование ресурсов сети интернет). Контроль за качеством образовательного процесса.
Увеличение интеллектуальных, эмоциональных и энергетических затрат	Создание благоприятного психологического климата для делового сотрудничества. Развитие у педагогов внутренней мотивации, стремления преодолеть профессиональные затруднения. Осуществление психологического сопровождения педагогов. Рациональное распределение обязанностей. Подготовка старшим воспитателем шаблонов планирования для воспитателей ДОУ.
Образовательные потребности педагогов могут превышать возможности методического сопровождения.	Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, мастер-классы, конференции и т.п. Использование ресурсов сети интернет (сетевое взаимодействие, мастер-классы, Всероссийские вебинары, конференции, интернет-конкурсы).

Содержание программы:

С позиции компетентного подхода профессионального развития педагогов ДОУ осуществляется в трех взаимосвязанных плоскостях:

- профессиональное саморазвитие старшего воспитателя;
- развитие педагогического коллектива как профессионального сообщества;
- профессиональное развитие конкретного педагога.

На основе изучения ресурсов педагогической компетентности составлен план-программа курсовой подготовки и аттестации (см. Приложение).

Система мероприятий по реализации проекта:

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов. Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов).	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия.	Ежегодно	Заведующий ДОУ
	Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников.	2023 год	Заведующий ДОУ
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов.	регулярно	Старший воспитатель
	С целью профориентации учащихся школ, организовать взаимодействие их с детьми и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности (договор с СОШ).	2023	Заведующий ДОУ
2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий ДОУ
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты, портфолио педагогов и т.п.	Весь период	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в ДОУ. Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов.	2025	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ).	Март (ежегодно)	Социальные педагог
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете.	Ноябрь-май	Старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога [Приложение 1]	2022 сентябрь	Старший воспитатель
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> ● заседания Педагогических советов; ● заседания педагогических совещаний; 	Ежемесячно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель

	<ul style="list-style-type: none"> индивидуальные консультации; временные творческие объединения по направлениям работы. 		
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации и педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР).	ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель.
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей.	2022-2024	Старший воспитатель ДОУ
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов. Организация семинаров-практикумов: 1. «Искусство самопрезентации»; 2. «Учимся искусству дискуссии»; 3. «Как научиться красиво и убедительно говорить»;	2021-2022	Старший воспитатель, педагог-психолог.
	Развитие конкурсного движения: -дистанционные конкурсы; -профессиональные конкурсы «Воспитатель года»; - конкурсы профессионального мастерства; -номинации педагогов по результатам работы за год.	2022-2025	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов (Квадрат функций).	Сентябрь 2022	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
	Применение критериев оценки основных показателей продуктивности педагогической деятельности по ключевым компетенциям	Сентябрь 2022	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия.	Весь период	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ.	2022-2025	Заведующий ДОУ
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников. Разработка Положения о Дне здоровья.	Начиная с апреля 2022г. ежегодно	Старший воспитатель, инструктор по физической культуре.
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации,	Весь период	Заведующий ДОУ

	вакцинации.		
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Педагог-психолог ДОУ
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок.	Весь период	Заведующий ДОУ
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	апрель	Заведующий ДОУ

Методическое сопровождение профессионального развития педагогического коллектива как профессионального сообщества тесно связано с годовыми планами, в которых отражаются актуальные задачи и конкретные мероприятия по их реализации. Профессиональное развитие конкретного педагога связано с индивидуальным образовательным маршрутом.

Сопровождение профессионального развития педагогов ДОУ на данном этапе (2016 – 2021г.г.) связано с введением ФГОС ДО и включало несколько взаимосвязанных и взаимопроникающих этапов: мотивационный (зачем?), содержательный (что?), деятельностный (как?).

I этап – это создание у педагогов соответствующей мотивации по отношению к ФГОС ДО, повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами. Практика показывает, что жизненный и профессиональный опыт, ранее сформированные стереотипы мышления и поведения выступают тормозящими факторами в процессе переориентации деятельности. Поэтому целесообразно сначала изменить позиции и установки педагогов, а затем излагать им новые знания, которые будут ими приняты и не вызовут противоречия с их взглядами.

Основная задача этого этапа – подготовить педагогов к пониманию необходимости по-иному посмотреть на себя как на профессионала, на свои отношения с детьми, коллегами, родителями, руководством. Необходимо было показать преимущества личностно-ориентированного взаимодействия над дисциплинарным как для развития детей, так и для развития личности самого педагога. Формы использовались самые разнообразные: теоретические семинары, семинары-практикумы, деловые игры, групповые дискуссии, совместное чтение и комментирование нормативных документов, работа с психолого-педагогической литературой и т.д. Наиболее продуктивными оказались активные формы – «Учебная модель в ДОО: хорошо или плохо для педагога, для воспитанника, для родителя», анализ педагогических ситуаций с точки зрения «оптимиста» и «пессимиста». Именно на этом этапе особую роль сыграли Всероссийские вебинары издательства «Просвещение», ФИРО, МПАДО авторами которых были ведущие Асмолов А.Г., Скоролупова О.А., Федина Н.В., Соловьёва Е.В., Доронова Т.Н., Доронов С.Г. и ряд других. Благодаря информационно-компьютерным технологиям педагоги ДОУ получили возможность узнать о сущности ФГОС ДО.

Параллельно проводились опросы, самоанализы, наблюдения за деятельностью, полученные данные помогали выявлять профессиональные затруднения, строить индивидуально-дифференцированную работу с педагогами, оказывать им помощь в выработке плана самообразования действий по профессиональному росту.

Для формирования внутренней мотивации применялись методы морального поощрения и награждения: благодарности, грамоты, сертификаты, которые не только вручались на педсоветах и родительских собраниях, но и помещались в уголках родителей в приёмных, в качестве информации на сайте ДОУ, каждый педагог ведёт «копилку достижений».

С успехом использовалась такая форма как делегирование полномочий (педагогу предлагалось изучить материал, подготовить и провести консультацию, практикум), что не только активизировало усилия самого педагога, укрепляло его позицию в коллективе, но и вселяло уверенность в остальных, что они тоже так смогут.

Для подкрепления внешней мотивации педагогов в Положение о стимулировании были внесены критерии, отражающие активное участие педагога в методической работе, внедрении новых подходов, самообразовании и участии в конкурсах профессионального мастерства.

Результатом проводимой работы по формированию мотивационно-личностного компонента явилось желание педагогов работать в новой идеологии, понимание целей и задач этой работы. Вопрос «зачем?» сменился утверждением «Надо и буду это делать».

На II этапе формировался содержательный (когнитивный) компонент. Он представляет собой совокупность психолого-педагогических и методических знаний: специфики, целей и задач, средств организации работы с детьми по ФГОС ДО, основных принципов построения личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия и развивающей предметно-пространственной среды. Для формирования содержательного компонента использовались такие формы работы, как педагогические советы в традиционной форме, а также с использованием ИКТ, игровых технологий, моделирования ситуаций. Проводились теоретические семинары, лекции, консультации, круглые столы. Была организована работа по самообразованию. Педагоги ДОУ активно посещали курсы повышения квалификации, научно-практические конференции, семинары, проводимые как на уровне муниципалитета, так и региона. Активно использовались новые формы сетевых коммуникаций: накопительная дистанционная система повышения квалификации (педагог выбирал интересующую его тему), переподготовка (получение новой необходимой квалификации), электронные методические библиотеки, виртуальные методические объединения, профессиональные сайты, участие во всероссийских вебинарах, круглых столах, видеоконференциях и использование полученных материалов в работе. Традиционные формы методической работы сочетались с использованием активных методов обучения, которые направлены на формирование творческого мышления, расширение знаний и умений педагогов путём их вовлечения в активную познавательную деятельность. Хорошее усвоение материала идёт при разборе конкретных ситуаций. Когда участники в выработке единого мнения «открывают» новое, то оно становится их собственной позицией. Активные методы обучения используются в ДОУ при проведении различных форм методической работы:

- консультаций-диалогов по двум точкам зрения: «хорошо-плохо»;
- экспресс-опросов по выбору правильного образца из нескольких;
- решение ситуационных задач с использованием метода моделирования.

Эти методы помогали организовать педагогическое взаимодействие на основе сотрудничества в системе «старший воспитатель – воспитатель», «воспитатель – воспитатель».

Важное место в методической работе отводилось участию педагогов в муниципальных методических объединениях, семинарах и научно-практических конференциях. Основные направления деятельности таких мероприятий - выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, обмен положительным опытом работы среди педагогов округа.

Итогом методического сопровождения на этом этапе стала сформированность субъектной позиции в отношении внедрения ФГОС ДО у педагогов ДОУ. Вопрос «что делать?» сменился утверждением «я знаю, что делать и почему именно так».

На III этапе формировался деятельностный компонент, включающий в себя совокупность умений (компетенций), обеспечивающих эффективную реализацию ФГОС ДО.

Для развития профессиональных компетенций использовались такие формы работы, как семинары, практикумы. Воспитатель самостоятельно изучает информацию о новых формах работы, готовит и проводит мероприятие, затем совместно с другими педагогами анализирует, выясняет что получилось, что нет, делает вывод о перспективах использования новой формы в условиях ДОУ.

Активно применяются в методической работе такие формы: «мозговые штурмы», педагогические копилки, методические ярмарки и аукционы педагогических идей, калейдоскопы. Востребованы в ДОУ и такие формы, как разработка методических рекомендаций, дидактического материала для игр и занятий, презентаций-отчётов, помогающие педагогам проявить не только профессиональные, но и личностные качества (самостоятельность, креативность, амбициозность).

Развитию творческой активности педагогов ДОУ способствовала такая форма как создание творческих групп по определённому направлению. Педагог готовил образовательное мероприятие, проводил его, затем педагоги посещали или просматривали видеозапись и обсуждали. Позиция старшего воспитателя – куратор, который определяет актуальность той или иной темы, предлагает её педагогу, активно сотрудничает, помогая (при необходимости) воплощать его идеи и проекты. Педагоги заинтересовались такой формой открытых мероприятий. Перед просмотром воспитатели делились на две группы или по парам (в зависимости от задач). Каждая группа / пара выбирала задание для обсуждения, делала во время просмотра заметки, а затем участвовала в обсуждении. Сначала мы слушали воспитателя, проводившего занятие, его взгляд на себя со стороны. Затем

выступали педагоги. Позиция старшего воспитателя – модератор, организующий общение, подводящий итог сказанному. Такая форма даёт возможность качественно проработать тему, а педагоги могут не только продемонстрировать профессиональные умения в проведении образовательных мероприятий, но и совершенствовать опыт в публичных выступлениях и рефлексии педагогического опыта. Это способствовало тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, обогащают свой опыт, работая над поиском своего авторского почерка. Открытые занятия готовят как опытные, так и начинающие воспитатели.

Важная форма работы с педагогами – конкурсное движение. В ДОУ планируются как методические, так и творческие конкурсы для педагогов, например: «Лучший речевой уголок», «Лучшее оформление группы к Новому году», «Конкурс групповых газет «Мы за здоровый образ жизни» и др.). Проводятся конкурсы для детей: «Лучший рисунок о зиме», «Огонь – враг или друг» и ряд других конкурсов. Педагоги готовят детей к конкурсам различных уровней, в том числе и интернет-конкурсам, кроме того активно участвуют в них сами.

Наиболее результативными стали интерактивные формы и методы работы, стимулирующие саморазвитие и самореализацию личности педагогов, создающие комфортные условия профессионального развития – такие, при которых каждый педагог чувствует себя успешным, чувствует свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным весь процесс обучения.

Итогом методического сопровождения на этом третьем этапе стало повышение уровня развития компетенций педагогов ДОУ. Вопрос «как?» сменился утверждением «я могу это делать».

Результатом методического сопровождения профессионального развития педагогов на этапе введения ФГОС ДО стала позиция «хочу работать по-новому – знаю, что делать и каким образом – могу это сделать».

Необходимо отметить, что вместе с развитием командного взаимодействия я учитываю профессиональные особенности педагогов, обусловленные стажем работы. Это определяет индивидуальную работу с ними, учитывается при постановке задач, при необходимости позволяет объединить педагогов в профессиональные группы.

Начинающие педагоги проявляют большой интерес к детям и стойкое желание с ними работать, но у педагогов наблюдается заниженная самооценка ресурсов. Поэтому важно оказывать им эмоциональную поддержку, укреплять веру в себя, помогать в подготовке занятий, планировании, проводить совместный анализ проблемных педагогических ситуаций.

Педагоги – «середнячки» знают, понимают и умеют использовать на практике основные методы и приёмы дидактики, способны понять ребёнка, но им свойственно противоречие между устойчивой мотивацией к обновлению знаний и неумением критически оценивать учебный материал, средства обучения и творчески их использовать. Для этих педагогов важно сформировать свою педагогическую позицию, почерк, на первый план выходит помощь в творческом освоении передового опыта.

Наконец, педагоги-мастера, это педагоги с высоким уровнем знаний дидактики, им свойственна устойчивая мотивация к активному профессиональному общению, активная творческая профессиональная позиция. В работе с ними важно помочь реализовать творческие педагогические резервы, предотвратить профессиональный застой. Из таких педагогов формируются рабочие и творческие группы: работа над ООП ДО, разработка положений, экспертная работа (мониторинг, аттестация). Оказывается помощь в обобщении опыта, создании авторских разработок, программ.

Таким образом, на смену принципу «педагогического воздействия», свойственного авторитарной педагогике, приходит принцип «педагогического взаимодействия», которое означает согласованную деятельность участников образовательного процесса по достижению совместных целей и результатов. Когда педагог прочувствовал, осознал, принял новые идеи, ему легче начать использовать их в своей работе.

Мониторинг методической работы:

Мониторинг осуществлялся через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

*Предполагаемые результаты
реализации проекта*

Индикаторы измерения

Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов.	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, положения о конкурсах и других форм работы.
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20%. Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах. Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия. Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%. Омоложение коллектива на 10-15%.
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт. Разработано положение о премировании в ДОУ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мотивация педагогов к профессиональному и творческому росту во многом определяет успешность и результативность методической работы, которая включает построение нового заинтересованного взаимодействия между педагогами и старшим воспитателем, основанного на мотивации педагогов и инициативности в реализации их творческих способностей. Успех зависит от консолидации администрации и педагогов, от желания и готовности к совместной работе. Данный подход помогает осуществлять методическую работу в большем объеме и с наименьшими затратами рабочего времени, через активное участие всех педагогов, исходя из их интересов и возможностей. В целом такая взаимосвязанная и систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества образовательной работы с детьми.

Предложенная система методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОУ в условиях введения и реализации ФГОС ДО содержит систему психолого-педагогических мероприятий, направленных на повышение уровня развития профессиональных компетенций, развитие личностных качеств (целеустремленность, самостоятельность, активность, стремление к профессиональному самосовершенствованию), обеспечивает качественное методическое сопровождение педагогов на этапе нововведений.

Мы считаем, что функционирующая модель повышения роста профессионального мастерства эффективна. Считаем, что содержание данной Программы необходимо ежегодно актуализировать в свете современных изменений, в области образования, учитывая нормативные акты, методические рекомендации федерального, регионального, муниципального уровня посредством составления ежегодного плана методической работы в ДОУ.

ВЫВОД:

В целом представленная система методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОУ:

- создаёт условия для совершенствования и развития профессиональных компетенций педагогов, в процессе реализации проекта такие мероприятия как мастер-классы, профессиональные конкурсы мастерства, методические конкурсы, консультации; непрерывного повышения квалификации согласно плана повышения квалификации; участие в различных методических семинарах, форумах; организации методических объединений и работы по наставничеству.

- ориентирована на совершенствование и развитие мотивационной, когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов при реализации проекта применялось два вида мотивации: материальная и психологическая. Материальная мотивация предусмотрена системой оплаты труда в МБДОУ детский сад № 1, а психологическая разработана участниками проекта (грамоты, благодарственные письма).

- строит свою работу с опорой на нормативные документы федерального, регионального и муниципального уровней;

- учитывает, как коллективные, так и индивидуальные траектории развития профессионализма педагогов, реализующиеся через различные формы взаимодействия, выбор методов и приёмов. Разработано десять траекторий развития профессионализма педагогов.

Перспектива:

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов ДОО будет направлено на применение педагогами современных технологий, методов и приёмов, обеспечивающих высокое качество дошкольного образования.

Результаты освоения воспитанниками ООП ДО
в МБДОУ детский сад № 1

Образовательные области	2021 - 2022г.г.			2022-2023г.г.			2023-2024г.г.			2024-2025		
	С	Ч/С	Н/С	С	Ч/С	Н/С	С	Ч/С	Н/С	С	Ч/С	Н/С
Социально-коммуникативное развитие												
Познавательное развитие												
Речевое развитие												
Художественно-эстетическое развитие												
Физическое развитие												

Участие педагогов в методических мероприятиях
в МБДОУ детский сад № 1 (количество человек/%)

Название мероприятия	2021-2022г.г. 12 педагогических работников	2022-2023г.г. ... педагогических работников	2023-2024г.г. ... педагогических работников	2024-2025г.г. ... педагогических работников
Семинары				
Семинары практикумы				
Мастер-классы				
Консультации				
Открытые занятия				
Конкурсы, проводимые в ДОУ				
Конкурсы регионального, федерального и международного уровня				
Игровые практикумы				
Круглый стол				
Педагогические часы				
Педагогические советы				
Вебинары				

Повышение квалификации педагогов
в МБДОУ детский сад № 1 (количество человек/%).

Название мероприятия	2021-2022г.г. 12 педагогических работников	2022-2023г.г. ... педагогических работников	2023-2024г.г. ... педагогических работников	2024-2025г.г. ... педагогических работников
Курсы повышения квалификации				

Список использованной литературы и источников информации

1. Аتماхова Л. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ. // Дошкольное воспитание. 2014. № 4. С. 24 – 31.

2. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал/ Ю.А. Афонькина. – Волгоград: Учитель, 2013. – 115 с.

3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. Творческий центр. М., 2008.

4. Лукьянова М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2015. № 1. С. 15 –.

Интернет-ресурсы:

1. Профессиональная компетентность воспитателя www.lauc.ru
2. <http://kuzminaalena.blogspot.com>
3. <http://pedgazeta.ru>
4. <http://www.ed-union.ru>
5. <http://dob.1september.ru/2005/21/9.htm>