

# СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| **ПАСПОРТ ПРОЕКТА** | 3 |
| **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА** | 5 |
| 1. Аналитическое обоснование проекта | 9 |
| 2. Концептуальные основы проекта | 15 |
| 3. Этапы реализации Проекта | 18 |
| 4. Механизм реализации проекта | 18 |
| 5. Управление реализацией проекта | 23 |
| 6.Мониторинг качества реализации Проекта | 24 |
| 7.Модель методического сопровождения | 26 |
| 8.Календарный план реализации Проекта | 27 |
| 9.Ресурсное обеспечение проекта | 29 |
| 10. Механизм трансляции проекта | 29 |
| Заключение | 31 |
| Список литературы | 32 |

**ПАСПОРТ ПРОЕКТА**

|  |  |
| --- | --- |
| НаименованиеПроекта | Модель методического сопровождения педагогов ДОУ вусловиях внедрения профессионального стандарта |
| Основание для разработки Проекта | 1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273- ФЗ от 29.12.2012 года;
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования";
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
5. Приказ департамента образования администрации города Нижневартовска от 12.09.2019 №566 «Об утверждении состава Форсайт-центров системы образования города Нижневартовска на 2019/2020 учебный год»
6. Программа развития МАДОУ г. Нижневартовска ДС №41 "Росинка" на 2015-2020 годы.
7. Устав МАДОУ Г. Нижневартовска ДС №41 "Росинка"
 |
| ЗаказчикПроекта | Администрация МАДОУ г. Нижневартовска ДС №41«Росинка», Совет учреждения |
| Основныеразработчики Проекта | Р.А.Ротова – заведующий МАДОУ ДС № 41 «Росинка» заслуженный учитель РФ, отличник народного просвещения Л.М. Волкова - заместитель заведующего по ВМРС.А. Вербля - заведующий воспитательным отделом |
| Цель Проекта | Разработать и реализовать модель методического сопровождения педагогических кадров в целях повышения их профессиональной компетентности в условиях внедренияпрофессионального стандарта «Педагог» |
| Задачи Проекта | 1. Разработать систему непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов и образовательной организаций в рамках новой модели методического сопровождения «Педагогические ступени».
2. Апробировать результаты проекта для педагогов других
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | образовательных организаций с использованием современных, в том числе инновационных, активных форм обучения.1. Разработать кейс информационно-методических материалов для повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников образовательных организаций.
2. В опытно-экспериментальной работе проверить эффективность модели методического сопровождения и разработанных педагогических условий развития профессиональной компетентности педагогов образовательной организации.
3. Создать банк нормативно-правовых документов по

организации методического сопровождения и непрерывного образования педагогов. |
| Ожидаемые результаты реализации Проекта | 1. Разработана система непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов и образовательной организаций в рамках новой модели методического сопровождения «Педагогические ступени».
2. Апробированы результаты проекта для педагогов других образовательных организаций с использованием современных, в том числе инновационных, активных форм обучения.
3. Создан кейс информационно-методических материалов для повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников образовательных организаций.
4. В опытно-экспериментальной работе проверена эффективность модели методического сопровождения и разработанных педагогических условий развития профессиональной компетентности педагогов образовательной организации.
5. Создан банк нормативно-правовых документов по

организации методического сопровождения и непрерывного образования педагогов. |
| Новизна Проекта | **Новизна:** состоит в разработке инновационной модели методического сопровождения педагогических кадров в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог». Новая система методического сопровождения предполагает работу ДОУ по двум стратегическим линиям современного образования: гуманизация образовательного процесса, направленного на развитие личности педагога как субъекта творческой деятельности и демократизация отношенийучастников, направленная на удовлетворение их потребностей. |
| Контроль за реализацией Проекта | Контроль за реализацией Проекта осуществляет администрация МАДОУ ДС № 41 «Росинка». Отчет о реализации Проекта предоставляется 2 раза в год на заседаниях педагогическогосовета. |

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность проекта.**

Одним их важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, Национальной образовательной инициативе

«Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально- экономическое процветание».

В современных условиях противоречие между требуемым и актуальным уровнем культуры педагогической деятельности, необходимой для реализации этих направлений углубляется. Как показывает анализ деятельности педагогов дошкольного образования, они не всегда готовы к новому типу организации педагогического процесса и проектированию. Причина в отсутствии у большинства опыта нелинейного построения педагогического процесса и личностно- ориентированного взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса. В дошкольных учреждениях все еще имеет место такая методическая деятельность, когда идет ориентация на общие образовательные задачи, а не на помощь и поддержку компетентности каждого педагога детского сада. Ключевой фигурой в формировании нового содержания образования является личность педагога, готового включиться в инновационную деятельность. При этом педагогическая практика указывает на то, что не все педагоги готовы к внедрению позитивных инноваций в дошкольное образование, как требует того Профессиональный стандарт педагога. Среди трудностей внедрения Профессионального стандарта педагога ДОУ в систему деятельности дошкольной организации практиками обычно выделяются следующие:

* снижение мотивации к инновационной деятельности значительной части педагогов, что негативно может отразиться на внедрении Профессионального стандарта педагога; - неприятие идеологии Профессионального стандарта, неготовность воспитателя к смене парадигмы поведения;
* слабое представление и педагогов, и управленческих структур о том, при помощи каких средств могут быть достигнуты результаты внедрения Профессионального стандарта.

Важно отметить, что сегодня особое значение приобретают вопросы, связанные с усилением непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его адаптации к новым моделям

деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач в рамках внедрения федеральных государственных требований.

В связи с распространением в педагогической теории и практике образования идей гуманизации обучения и воспитания, с признанием права ребенка быть не только субъектом собственной жизнедеятельности, но и субъектом саморазвития, изменились требования к профессиональной готовности педагога: он также должен стать субъектом собственного личностного и профессионального развития.

Сегодня чрезвычайно востребован педагог, личностные и профессиональные качества которого оказались бы на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Поэтому современное образовательное учреждение в условиях модернизации образования нуждается в «новом» типе педагога: творчески думающем, владеющем современными методами и технологиями образования, приемами психолого- педагогической диагностики, способами самостоятельного конструирования педагогического процесса в условиях конкретной практической деятельности, умением прогнозировать конечный результат (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, К.Ю. Белая, Л.В. Поздняк, Л.И. Фалюшина).

Такие требования должны быть подкреплены соответствующими условиями, ибо без качественной подготовки педагога, без его социальной защиты, без обеспечения его необходимыми условиями труда, без мотивации его успешности высокого качества образования не достичь.

Сегодня педагог как субъект образовательного процесса является главным действующим лицом преобразований, которые требуют от него переориентации его деятельности на новые педагогические ценности, стандарты и требования, что в свою очередь высвечивает одну из основных проблем в работе по повышению профессионального мастерства педагогов. Педагог, овладевая исследовательскими навыками, осмысливает собственную образовательную деятельность. Лишь с таким педагогом можно говорить о качественном образовании, т.к. качество образования – это показатель развития общества, национальной культуры, национального самосознания.

Актуальность совершенствования методической работы в дошкольном учреждении объясняется тем, что обеспечить целостное развитие ребенка, формирование его компетентностей, развитие индивидуальных способностей как основы успешности обучения в школе в условиях внедрения профессионального стандарта могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога, в который входят система его профессиональных ценностей, его убеждения, установки. В ходе этой деятельности педагог становится активным субъектом процесса совершенствования. Это требует комплексного подхода к многогранной методической работе. Повышение квалификации помогает педагогу избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность. Методическая работа стимулирует профессиональное развитие педагога, способствует его самореализации, решению профессиональных и личных проблем, позволяет получить большее удовлетворение от работы.

Достижение и поддержание высокого качества образовательного процесса невозможно без обновления содержания методической работы, становления и развития единого информационно-методического пространства. Учитывая новые ценности образования и методической работы в целом, были определены новые цели и разработан проект «Модель методического сопровождения педагогов в условиях внедрения профессионального стандарта», который дает возможность педагогам принимать активное участие в планировании и разработке, в апробации инноваций, постоянно стимулируя развитие их творческого потенциала, направленного на формирование и развитие личности ребенка.

**Новизна проекта:** состоит в разработке инновационной модели методического сопровождения педагогических кадров в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог». Новая система методического сопровождения предполагает работу ДОУ по двум стратегическим линиям современного образования: гуманизация образовательного процесса, направленного на развитие личности педагога как субъекта творческой деятельности и демократизация отношений участников, направленная на удовлетворение их потребностей.

**Теоретическую основу проекта** составили:

* психолого-педагогические основы саморазвития участников образовательного процесса (И.Ф. Исаева, Ю.Н. Кулюткина, A.M. Матюшкина, В.А. Ситарова, В.А. Сластёнина, Г.С. Сухобской, Р.Х. Шакурова, И.С. Якиманской, и др.);

-идеи гуманистической личностно-ориентированной педагогики (Е.В. Бондаревская, Т.И. Власова, В.В. Зайцев, СВ. Кульневич, В.В, Сериков, P.M. Чумичева, И.С. Якиманская, К. Роджерс и др.);

-идеи целенаправленной подготовки учителя инновационного типа, его профессиональной компетентности (А.Д. Алферов, В.И. Андреев, Е.В. Боцдаревская, Н.В. Кузьмина, P.M. Куличенко, В.А. Сластенин, В.Т. Фоменко, А.В.Хуторской и др.);

-идеи интеграции (Г.В. Абросимова, А.Я. Данилюк, А.П. Лиферов, Г.А. Монахова,

A.M. Новиков и др.) и интенсификации процесса профессионально-педагогической подготовки (С.Г. Архангельский, С.Я. Батыщев, А.А. Греков, А.П. Беляев, В.П. Беспалько, Б.С. Гершунский, В.А. Сластенин, Н.Ф. Талызина и др.);

* современные идеи и концепции педагогического менеджмента, управления развитием образовательных учреждений и систем (В.В. Арнаутов, Ю.В. Васильев, В.И. Загвязинский, Ю.А. Конаржевский, СМ. Маркова, Л.Н. Оголева, А.М. Саранов, Н.К. Сергеев и др.);

-современные концепции качества образования и теоретико-методологические подходы к управлению качеством (А.Г. Бермус, В.А. Болотов, Н.А. Селезнева, С.Е. Кальней и др.);

* идеи инновационного потенциала и его развития (И.В. Байер, М.М. Князевой, В.П. Лариной, Н.В. Немовой, Б.В. Сазонова, П.И. Третьякова, Т.К. Чекмаревой, Т.И. Шамовой и др.).

**Цель проекта:** разработать и реализовать модель методического сопровождения педагогических кадров в целях повышения их профессиональной компетентности в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог»

Проект призван решать следующие **задачи:**

1. Разработать систему непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов и образовательной организаций в рамках новой модели методического сопровождения «Педагогические ступени».
2. Апробировать результаты проекта для педагогов других образовательных организаций с использованием современных, в том числе инновационных, активных форм обучения.
3. Разработать кейс информационно-методических материалов для повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников образовательных организаций.
4. В опытно-экспериментальной работе проверить эффективность модели методического сопровождения и разработанных педагогических условий развития профессиональной компетентности педагогов образовательной организации. 5.Создать банк нормативно-правовых документов по организации методического сопровождения и непрерывного образования педагогов.

# Ожидаемые результаты:

1. Разработана система непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов и образовательной организаций в рамках новой модели методического сопровождения «Педагогические ступени».
2. Апробированы результаты проекта для педагогов других образовательных организаций с использованием современных, в том числе инновационных, активных форм обучения.
3. Создан кейс информационно-методических материалов для повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников образовательных организаций.
4. В опытно-экспериментальной работе проверена эффективность модели методического сопровождения и разработанных педагогических условий развития профессиональной компетентности педагогов образовательной организации. 5.Создан банк нормативно-правовых документов по организации методического сопровождения и непрерывного образования педагогов.
5. Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Таким образом, в МАДОУ ЦРР ДС №41 «Росинка» будет решена проблема, связанная с внедрением профессионального стандарта педагога, созданием условий, способствующих реализации потенциала, как воспитанников, так и педагогов, в полном соответствии с направлениями государственной политики в области дошкольного образования, развития дошкольного учреждения, социальными и личностными запросами участников образовательного процесса. Методическая работа в целом, направлена прежде всего на профессионально-личностный рост педагога и, как результат, на развитие воспитанников.

# АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОЕКТА

МАДОУ ДС №41 «Росинка» укомплектовано педагогическими кадрами на 100% от штатного расписания. Уровень профессиональной подготовленности педагогов достаточно высок.

Образовательный процесс осуществляют 89 педагогов.

## По стажу педагогической работы:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Всего | 0 - 5 лет | 5 - 10 лет | 10 | - | 15 | 15 | - | 20 | 20 | - | 25 |
| педагог |  |  | лет |  |  | лет |  |  | лет |  |  |
| ов | *Кол-* | *%* | *Кол-* | *%* | *Кол-* | *%* | *Кол-* | *%* | *Кол-* | *%* |
|  | *во* |  | *во* |  | *во* |  | *во* |  | *во* |  |
| 89 | 25 | 28 | 9 | 16 | 11 | 20 | 13 | 36 | 5 | 5 |

***По образованию:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Всего педагог ов | *Высшее* | *Среднее**специальное* |
| *Кол-**во* | % | *Кол-**во* | % |
|  | 26 | 64% | 63 | 35% |

***По уровню квалификации***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Высшая | Первая | Соответствиезанимаемой должности |
| *Кол-**во* | % | *Кол-**во* | % | *Кол-во* | % |
| 32 | 23 | 23 | 30 | 36 | 11 |

# Основные идеи методического сопровождения:

1. Содержание методической работы в современном дошкольном учреждении должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и конкретных, индивидуально неповторимых. 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 ДОУ проблемы методической работы, а так же самообразования педагогов.
2. 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 авторитетное 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, Э. В. Ильенков, Скаткин, В. В. Краевский, И. А. Зимняя, С. В. Кульневич, А. В. Хуторской и др.):

* 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 (Л.Н. Атмахова).

1. Содержание, оторванное от насущных проблем, стоящих перед педагогом, неизбежно будет восприниматься им как формальное, навязанное извне (В.Н. Дуброва).
2. Методическая работа в ДОУ - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми (А.И. Васильева).

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;
* принцип сетевого взаимодействия педагогов;
* принципы обучения взрослых (по Н.В. Немовой):

-обучение тому, что необходимо на практике, обучать через деятельность;

-для того чтобы освоить содержание, 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. Для примера: цель – сформировать позицию у педагогов по отношению к родителям «не воздействие, а взаимодействие и сотрудничество». Реализуется на протяжении нескольких лет. Одна из годовых задач в 2017 – 2018: «Повышать профессиональную компетентность педагогов в области организации взаимодействия с родителями через использование активных форм»; в 2018 – 2019:

«Развивать практикуемые и осваивать новые образовательные традиции, практики в работе с семьёй»; в 2019 – 2020: «Продолжать активизировать педагогический потенциал семьи, обеспечивая равноправное творческое взаимодействие с родителями воспитанников».

1. Важно определить реальные показатели работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов, сформулировать критерии оценки (К.Ю. Белая). Для оценки уровня развития профессиональных компетенций педагогов ДОУ я выбрала карту «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 определила **ожидаемые результаты и показатели эффективности профессионального развития педагогов.** Освоение педагогами ДОУ необходимых компетенций несомненно скажется на качестве образовательного процесса в целом, поэтому я прогнозировала результат для всех его участников:

|  |  |
| --- | --- |
| **Прогнозируемый результат** | **Показатели эффективности** |
| **Для педагогов** | 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 продуктивнорешают 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. |
| **Для родителей** | 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* |
| Сопротивление 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 преодолевать профессиональные затруднения.Осуществление психологического сопровождения педагогов.Рациональное распределение обязанностей.Подготовка старшим воспитателем шаблонов планирования для воспитателей ДОУ. |
| Образовательные потребности педагогов могут превышать возможностиметодического 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). |

**Основаниями для разработки модели методического сопровождения педагогов**

являются следующие положения**:**

1. Методическая работа дошкольного учреждения в условиях внедрения профессионального стандарта отличается от традиционной, которая зачастую подразумевает информирование педагогов о новом содержании и методах работы. Акцент в нашей методической работе необходимо перенести на то, чтобы педагог формулировал профессиональные ценности, созвучные миссии и ценностям дошкольного учреждения. Методическая работа в дошкольном учреждении - это не только приобретение новых знаний и решение частнометодических задач, возникающих в ходе образовательной деятельности, но и включение в процедуру принятия педагогических ценностей ДОУ.
2. С 2014 года МАДОУ является городским форсайт-центром по направлению "Развитие кадрового потенциала".

Основные задачи, которые выполняет форсайт-центр:

* Создание эффективного механизма интеграции достижений педагогической науки и образовательной практики в соответствии с современными требованиями системы дошкольного образования.
* готовка и проведение комплекса мероприятий, направленных на выработку стратегического мышления руководителей дошкольных образовательных

организаций города, заместителей руководителя дошкольных образовательных организаций, кадрового резерва руководящих и

педагогических работников дошкольных образовательных организаций, педагогов, в вопросах обновления содержания образования, механизмов управления, финансового обеспечения, обеспечения безопасности.

Категория участников: руководители дошкольных образовательных организаций, заместители руководителя дошкольных образовательных организаций, кадровый

резерв руководящих и педагогических работников дошкольных образовательных организаций, педагоги.

1. МАДОУ ДС №41 «Росинка» стремится реализовывать концепцию личностно-ориентированного образования, на основе которой организуется индивидуализация и дифференциация. Организация методической работы не противоречит базовым принципам: именно в процессе совершенствования своей деятельности педагоги могут приобрести опыт личностно-ориентированного образования. Включение каждого педагога в методическую работу через выстраивание для него индивидуальной программы профессионального роста способствует его самореализации и коррекции практической деятельности по снятию лично у него имеющихся затруднений. Содержание этой работы – это и формулирование ценностей, и передача накопленного в дошкольном учреждении опыта работы, и коррекция поведенческих стилей педагогов. Речь идет об образовательной среде для педагогов, организованной таким образом, чтобы создавать у её участников собственный опыт взаимодействия в современных условиях внедрения профессионального стандарта.
2. Методическая работа в дошкольном учреждении разворачивается в основном в форме организации повышения квалификации на курсах и путём самообразования. Между тем такая ситуация не соответствует особенностям современного этапа модернизации образования. Мы осознали, что комплексное и коллективное обучение педагогов даст больше результатов, чем отдельное обучение педагогов. Мы решили развернуть такую модель работы с педагогами, которая в мировой практике называется обучение педагогов внутри образовательного учреждения.
3. Преимущества обучения внутри коллектива как формы методической работы связаны с широким спектром проблем, которые возникают в ходе деятельности дошкольного учреждения. Кроме того, обучение внутри детского сада подразумевает не только обучение в форме занятий, но и консультационную работу с отдельными педагогами или группой педагогов и разработку педагогами решений методических вопросов. Именно неформальный характер взаимодействия между педагогами позволяет получать консультации и собираться “по интересам” в любое удобное время, не отягощая жизнь дошкольного учреждения излишним временным структурированием.

# 2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРОЕКТА

Работа ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО, полипрограммности и вариативности технологий обеспечивает самоопределение и самоорганизацию участников образовательного процесса: ДОУ моделируют программы, проекты, участвуют в экспериментальной апробации и внедрении новых программно - методических материалов, а родителям предоставляется возможность выбрать для своего ребенка тот или иной тип и вид ДОУ. В дошкольных учреждениях продолжается процесс создания общеразвивающих и специализированных образовательных программ и инновационных педагогических технологий. Успешность педагогического процесса, работы всего педагогического коллектива дошкольного учреждения зависит не только от уровня подготовленности воспитателей, но и от правильной организации методической работы в дошкольном учреждении. Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется в дошкольном учреждении через разнообразные формы методической работы. Все направления методической работы способствуют выработке единой линии действий педагогического коллектива.

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении - это целостная, основанная на достижениях науки, педагогического опыта и на конкретном анализе образовательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогов и, в конечном счете, на совершенствование образовательного процесса, достижение оптимального уровня развития дошкольников.

Работа МАДОУ ДС№41 «Росинка» в условиях внедрения профессионального стандарта и работы в инновационном режиме требует новых подходов к организации методической работы для создания такой образовательной среды, в которой полностью реализуется творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива. Она направлена на: организацию образовательного процесса на основе современных научных подходов с использованием новым методов, способов, технологий; повышение профессиональной компетенции сотрудников ДОУ; обеспечение педагогам необходимой информации об основных направлениях развития образования; научно — методическое обеспечение содержания образования; объединение усилий педагогов и родителей по развитию личности ребенка; мониторинг результатов педагогического процесса. Такая оптимальная организация педагогического процесса гарантирует компетентность педагогов, комфортность и эмоциональность пребывания ребенка в ДОУ.

***Главная функция*** (предназначение) методического сопровождения в МАДОУ ДС №41 «Росинка» состоит в том, чтобы обеспечить поступательный и постоянный профессионально-личностный рост педагога, чтобы он мог обеспечить каждому ребенку образование высокого качества.

## Функции на уровне педагогического коллектива:

* Консолидация, сплочение коллектива. Напряженный характер педагогического труда приводит к разобщению педагогов, от чего, в конечном счете, страдают дети. Напротив, хорошо организованная методическая работа переводит негативную энергию в созидательное русло, в творчество, что и обеспечивает сплочение педагогов.
* Выработка единого кредо, общих ценностей, традиций и ритуалов. Все названное создается в ходе внутрисадовой методической деятельности и является важным фактором консолидации, сплочения педколлектива и фактором, влияющим на качество образовательного процесса в дошкольном учреждении.
* Анализ, обобщение и распространение прогрессивного опыта, рожденного именно внутри коллектива.
* Стимулирование группового педагогического творчества и инициативы педагогов.

## Функции на уровне конкретного педагога:

* Обогащение профессиональных знаний.
* Развитие мировоззрения, ценностных ориентаций, взглядов и убеждений педагога ХХI века как человека эрудиционного типа, вместо нынешнего педагога- туннельника.
* Развитие мотивов творчества в профессиональной деятельности. Общеизвестно, что есть педагоги, самомотивированные на создание нового, на эксперименты, а есть педагоги с творческими задатками, которые еще необходимо развить в способности, что возможно, если этим специально заниматься.
* Развитие устойчивых нравственных качеств личности.
* Развитие современного стиля педагогического мышления, отвечающего требованиям времени, таким как нацеленность на конечные результаты, демократичность, системность, педагогическая направленность, социальная ориентированность, самостоятельность.
* Развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства. Это формируется содержанием, методами, средствами методической работы.
* Формирование готовности к профессиональному самообразованию, обеспечивающему профессиональный рост педагога.
* Формирование умений самопроектирования повышения своей квалификации.

Все функции и главная, и дополнительные, реализуются через содержание, формы, методы, средства обучения в процессе организации методической работы.

Методическая работа МАДОУ ДС №41 «Росинка» строится на следующих

# принципах:

* + Принцип научности. Методическая работа направлена на соответствие системы повышения квалификации педагогов современным научным достижениям в области образования.
	+ Принцип связи с жизнью, с практической реализацией задач развития школы, актуальности. Методическая работа в дошкольном учреждении ориентирована на полный и точный учёт современного социального заказа общества в условиях социально-экономических и социально-культурных перемен, происходящих в стране, регионе, городе.
	+ Принцип дифференцированного подхода. Учет индивидуальных особенностей педагогов, объединение их в группы по схожести склонностей, интересов, способностей.
	+ Принцип системности, непрерывности, преемственности. Предусматривает охват педагогов разными формами методической работы в течение всего учебного года, подчиненных единству целей и задач.
	+ Принцип оперативности, гибкости, мобильности. В условиях динамического развития дошкольного учреждения требуется умение оперативно и гибко реагировать на все изменения.

## Принципы обновления методической работы и формирования системы повышения квалификации педагогов:

1. Проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой форм методической работы.
2. Единая общесадовая тематика, исходящая из целей и задач развития дошкольного учреждения на данном этапе.
3. Планирование промежуточных и конечных результатов в групповой и индивидуальной работе с педагогами.
4. Создание временных творческих и проблемных групп, творческих лабораторий.
5. Личностная ориентация, гуманизация, гуманитаризация, культуросообразность, фундаментальность, усиление методологической составляющей содержания образования.
6. Создание модели методической работы дошкольного учреждения.

Разработанная **модель методического сопровождения** МАДОУ ДС №41

«Росинка» предполагает уровневую структуру:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень | Форма | Мероприятия |
| 1 уровень | индивидуальный | консультативная помощь по запросам педагогов, а также по результатам мониторинговых исследований выявления профессиональнойкомпетентности педагогов |
| 2 уровень | групповой | организация работы проблемных, творческих группи лабораторий по определенному проблемному направлению деятельности |
| 3 уровень | общесадовый | деятельность методического совета и педагогического совета, направленная на повышениепрофессиональной компетентности педагогических кадров дошкольного учреждения |
| 4 уровень | городской,региональный | создание условий для участия педагогов в работе городских методических центров (ГМО) и городского инновационного ресурсного центра, аттестация педагогических кадров, а также взаимодействие с МБОУ ЦРО, ИПК и РРО, НВГУ и другими учреждениями науки и высшегообразования в вопросах организации курсовой подготовки педагогических кадров. |

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Реализация Проекта предполагала четыре этапа работы:

***Организационно - аналитический этап*** (май-август 2020 г.) изучение нормативно- правовых документов и научно-методической литературы, опыта работы по теме проекта, анализ программно-методического обеспечения, анализ материально- технической базы, предметно-развивающей среды групп и кабинетов, уровня профессиональной компетентности педагогических кадров, разработка дорожной карты проекта.

***Содержательный этап*** (сентябрь 2020 г. - май 2023 г.) разработка модели методического сопровождения педагогических кадров (см. приложение), планирование мероприятий с педагогами и общественными организациями, разработка критериев оценки качества реализации проекта (см. приложение), модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога.

***Процессуально - деятельностный этап*** (сентябрь 2020г.-июль 2021г.) реализация Проекта методического сопровождения педагогических кадров, организация деятельности творческих лабораторий, проблемно-исследовательских групп, консалтинговой службы, клуба молодого педагога и т.д., подготовка информационно-методического обеспечения проекта (создание библиотеки методических пособий для самообразования педагогов и банка дидактических материалов и пособий для работы с детьми).

***Итогово - аналитический этап*** (июнь - август 2023 г.) осуществление мониторинга реализации Проекта, анализ полученных данных, соотнесение поставленных целей и задач с достигнутыми результатами проекта, коррекция содержательного и процессуально-деятельностного компонента проекта, сбор и обработка методических и практических материалов, прогнозирование дальнейшей деятельности по реализации Проекта, обобщение опыта.

# МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

**Направления деятельности.** Работа по методическому сопровождению педагогических кадров в условиях внедрения профессионального стандарта педагога и инновационного развития МАДОУ ДС №41 «Росинка» включает в себя четыре направления деятельности:

1. ***Аналитическая деятельность:*** мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов; создание базы данных о педагогических работниках; анализ состояния и результатов деятельности работы педагогических объединений (творческих, проблемных и других групп); выявление затруднений дидактического и методического характера.
2. ***Информационная деятельность:*** формирование банка нормативно- правовой и научно-методической информации по введению профессионального стандарта и инновационному развитию дошкольного учреждения; информирование о содержании стандарта, образовательных программ, рекомендациях, нормативных и локальных актах; информирование педагогов о новых требованиях, направлениях в развитии образования детей; создание банка данных инновационных

педагогических технологий на электронных и бумажных носителях; создание медиатеки современных учебно-методических материалов.

1. ***Организационно-методическая деятельность:*** изучение запросов педагогов, родителей (законных представителей), педагогической общественности города, методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим и руководящим работникам, аттестации; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования; организация консультационной работы для педагогов по вопросам педагогики и психологии; популяризация результатов новейших педагогических и психологических исследований; консультирование педагогов и родителей по вопросам образования детей; сопровождение образовательной деятельности педагога; участие в разработке программы развития дошкольного учреждения; сопровождение процесса становления инновационного педагогического опыта (проблемные, творческие группы, постоянно-действующие семинары); поддержка педагогов-новаторов в создании авторских разработок, диссеминация их инновационного педагогического опыта; организация и проведение конкурсов; обеспечение комплектования фондов учебно-методической литературы, программного обеспечения; создание комфортной, развитие МТБ, организация взаимодействия с ВУЗами, дошкольными образовательными учреждениями в рамках работы городского форсайт-центра.
2. **Контрольно-оценочная деятельность:** проведение мониторинговых процедур и рассмотрение методик с позиций критериев нового качества образования. Актуальным представляется вопрос о методах самооценки педагога.

Педагогический коллектив МАДОУ ДС №41 «Росинка» разнороден по возрасту, педагогическому опыту, профессионализму. Поэтому в методической работе используется разноуровневый дифференцированный подход.

Коллектив условно разделен на три группы педагогов, которые отличаются уровнем владения педагогическим мастерством:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Первая группа педагогов* | *Вторая группа**педагогов* | *Третья группа**педагогов* |
| Обладают высокими педагогическими способностями. Главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария. Педагоги-наставники. Итог работы– печатный материал, описание методик, разнообразные дидактические материалы | Группасовершенствования педагогическогомастерства. Для них организуютсяразличные семинары по возникающим проблемам | Группа становления педагогическогомастерства. Ее составляют молодые педагоги. Дляпомощи молодым учителяморганизован клуб молодого педагога |

**Формы работы** по методическому сопровождению педагогов разнообразны и соответствуют содержанию работы, профессиональным возможностям, образовательным потребностям и интересам педагогов.

Работа по методическому сопровождению и повышению квалификации педагогов дошкольного учреждения в рамках внедрения профессионального стандарта и инновационного развития МАДОУ проходит через организацию различных форм работы: творческие лаборатории, постоянно действующие обучающие и практико ориентированные семинары, временные проблемные творческие группы, а также деятельность консалтинговой службы, клуба молодого педагога и т.д.

*Организация работы творческих лабораторий.*

В дошкольном учреждении созданы творческие лаборатории:

“Интеллектуалы” (объединяет педагогов, приоритетным направлением деятельности которых является познавательно-речевое развитие ребенка).

“Вдохновение” (объединяет педагогов, приоритетным направлением деятельности которых является художественно-эстетическое развитие ребенка).

“Здоровье” (объединяет педагогов, приоритетным направлением деятельности которых является физкультурно-оздоровительное развитие ребенка). “Человек- культура” (объединяет учителей русского языка и литературы, мировой художественной культуры).

“Мой мир” (объединяет педагогов, приоритетным направлением деятельности которых является социально-личностное развитие ребенка).

Деятельность творческих лабораторий направлена на решение проблем введения ФГТ по основным направлениям образовательной деятельности: познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое и физкультурно-оздоровительное, а также на непрерывное повышение компетентности педагогов, формирование у педагогов потребности в постоянном саморазвитии и профессиональном совершенствовании. Работа лаборатории построена по принципу создания оптимальных условий для творческого развития личности каждого педагога с учетом его внутренних ресурсов и возможностей. Особенность педагогической лаборатории состоит в том, что она работает в течение длительного времени, предоставляя возможность к исследовательскому творчеству. Основа взаимодействия членов лаборатории -сотрудничество.

Творческая лаборатория:

* изучает научные основы выбранной проблемы, требования нормативных документов к данному направлению,
* проводит исследовательскую работу,
* разрабатывает и апробирует инновационную программу (технологию) в течение всего периода исследований,
* разрабатывает критерии результативности экспериментальной деятельности,
* отслеживает промежуточный и конечный результат,
* соотносит с прогнозируемым результатом составляет аналитические материалы на промежуточных этапах и по итогам эксперимента,
* оформляет рекомендации по итогам эксперимента,
* знакомит педагогическую и родительскую общественность с ходом работы. Деятельность творческой лаборатории осуществляется пошагово.
1. й шаг – групповая работа, в процессе которой обеспечиваются самодиагностика, подготовка методического и дидактического материала.
2. й шаг – проблемный семинар с организацией групповой дискуссии с целью определения эффективных путей решения выявленных проблем.
3. й шаг – организация теоретических семинаров, лекториев, семинаров-практикумов и других форм методической работы, в рамках которых проходит демонстрация форм, методов и приемов работы по исследуемой проблеме. Каждый педагог готовит выступление, практическое мероприятие, проводит самоанализ, участвует в дискуссиях, посвященных проблеме развития у детей способностей.

Таким образом, достигается основная цель работы творческой лаборатории. Опыт, который на основе рефлексивной практики формируется на начальном этапе, трансформируется затем в авторский опыт педагога – исследователя, создаются предпосылки для жизненного и профессионального успеха работника ДОУ.

Кроме того, деятельность творческих лабораторий способствует повышению качества работы с одаренными детьми в рамках реализации Инновационной программы менеджмента «Организация дополнительного образования» и Программы «Одаренный ребенок». А также, оптимизировать систему здоровьесберегающей деятельности МАДОУ.

*Организация работы клуба молодого педагога. Программа коучинг-сессий.*

При поступлении на работу в детский сад молодой специалист испытывает серьезный стресс. От того, насколько легко он преодолеет данный этап, зависит становление педагога как профессионала и его верность выбранной профессии. Помочь педагогу в этом может организованное в ДОУ методическое сопровождение начинающих воспитателей, задачи которого - учесть факторы, влияющие на успех адаптации, а также развить личностные и профессиональные качества воспитателей.

Основная цель создания клуба – это адаптация и профессиональное становление педагогов, сокращение сроков адаптации при «Вхождении» в должность. Повышение личностного роста и профессиональной компетентности.

Задачами клуба молодого педагога являются:

* 1. Содействие начинающим педагогам в приобретении умений и навыков, необходимых в образовательной деятельности.
	2. Обеспечение и реализации потребностей начинающих педагогов на повышение своей профессиональной квалификации.
	3. Оказание консультативной помощи всем начинающим педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.

Основные формы работы клуба молодого педагога: индивидуальные консультации, семинары, практикумы, посещение открытых занятий, «Круглые столы» и т.д.

В рамках работы клуба молодого педагога реализуется проект методического сопровождения педагогов в виде коучинг-сессий. Целью проекта стало создание методической программы, позволяющей начинающему педагогу не только успешно адаптироваться в ДОУ, но и развить умения и навыки - важные показатели педагогической компетентности - в рамках введения профессионального стандарта и инновационной деятельности МАДОУ.

Работа проходит в три этапа:

Цель подготовительного этапа - выявление педагогического статуса начинающего специалиста для дальнейшего развития профессиональной

перспективы, а также его самоопределения, т. е. формирование представлений о работе воспитателя с анализом и первичной диагностикой уровня собственной педагогической деятельности и творческого потенциала.

Цель реализационного этапа - создание и апробирование рациональной системы мероприятий, воздействующих на работу начинающего педагога: через обеспечение профессионального роста и совершенствование мастерства; повышение уровня психологической компетентности; создание условий для проявления творчества; развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога; формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, их родителями, администрацией и коллегами и др.

Цель итогового этапа - проверка эффективности психолого-педагогических воздействий методического сопровождения начинающего воспитателя.

Особенности программы коучинг-сессии в том, что она предназначена для педагогов, не имеющих опыта работы в системе дошкольного образования, и построена на раскрытии важнейших аспектов дошкольной педагогической науки, понимании государственной и региональной политики в области дошкольного образования, овладении педагогами профессиональными умениями, связанными с формированием личности ребенка на основе индивидуального, дифференцированного подхода. Программа рассчитана на то, чтобы воспитатели освоили не только систему психологических и педагогических знаний, но и сформировали убеждения, касающиеся основных процессов образования, таких как социализация и индивидуализация. Основные формы обучения: семинар-практикум; консультации; круглый стол; технологии открытого пространства; индивидуальные консультации; мастер-класс; открытые просмотры и др.

*Организация работы консалтинговой службы.*

Консалтинговая служба в дошкольном учреждении организуется с целью предоставленных педагогам равных возможностей для получения качественной, оперативной, научно-методической, педагогической, социально-психологической помощи в процессе педагогической деятельности. К работе консалтинговой службы привлекаются педагоги-стажисты. Помощь консультантов может быть востребована в зависимости запроса.

Этапы консалтинговой деятельности:

1-ый этап – изучение запросов со стороны педагогов; 2-ой этап – подготовка работы с педагогами;

1. ий этап – организация консультирования;
2. ый этап – изучение удовлетворенности запросов педагогов.

Основной из форм организации консалтинга мы считаем консультирование, представляющее собой особым образом организованное взаимодействие между консультантом и клиентом, направленное на разрешение проблем и внесение позитивных изменений в деятельности педагогов.

## Содержание работы по методическому сопровождению педагогов:

* + Организация теоретических и научно-практических семинаров, новым достижениям в науке по проблемам дошкольного образования, методики организации отдельных видов детской деятельности.
	+ Создание для педагогов образовательной среды, в которой они смогли бы получить необходимый опыт личностно ориентированного обучения в условиях организации работы по дополнительному образованию.
	+ Исследования по различным вопросам образовательной работы.
	+ Координация разработки учебных программ, их согласование.
	+ Обсуждение проблем информатизации образования, повышения качества профессиональной подготовки педагогов на основе информационной техники.
	+ Выявление, обобщение и распространение положительного опыта образовательной и методической работы отдельных педагогов и творческих групп.

Изучение и внедрение в образовательный процесс положительного опыта методической работы других образовательных учреждений.

* + 1. **УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОЕКТА**

|  |  |
| --- | --- |
| *Функции управления методической работой* | *Ответственные за выполнение**функций* |
| Определение стратегических направлений методическойработы | ЗаведующийПедагогический совет |
| Назначение ответственных за управление процессомобучения педагогических кадров, распределение между ними обязанностей | Заведующий |
| Разработка прогноза потребностей кадров в обучении всоответствии с основными изменениями, которые предвидятся в деятельности дошкольного учреждения | Заведующий, заместительзаведующего по воспитательной и методической работе |
| Заключение договоров об обучении педагогов | Заведующий |
| Планирование расходов на обучение педагогическихкадров | ЗаведующийНаблюдательный совет |
| Вознаграждение сотрудников, представленных к поощрению за высокие результаты в организацииметодической работы в школе | Заведующий(по представлению методического совета) |
| Управление реализацией избранной стратегии и контролькачества методической работы | Методический совет, заместительзаведующего по ВМР |
| Руководство процессом обучения педагогов | Заместитель заведующего по ВМР |
| Содействие адаптации молодых специалистов, назначениенаставников | Заместитель заведующего по ВМР |
| Оценка эффективности действующей в дошкольном учреждении системы методической работы на основе анализа, представленного заместителем заведующего повоспитательной и методической работе | Заведующий, педагогический совет |

* + 1. **МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Показатель | Индикаторы по годам | Итоговый показатель |
| на начало | 2020 | 2021 | 2022 |
| реализации |
| Повышение качества образования |
| Процент качества образования, уровень готовности детей к обучению вшколе | 85% | 90% | 95% | 100% | Не ниже 100% |
| Доля родителей, удовлетворенных образовательными услугами | 90% | 95% | 98% | 100% | Не менее 100% |
| Доля детей, вовлеченных в мероприятия, направленные на выявление иразвитие одаренности | 30% | 45% | 65% | 70% | Не менее 60% |
| Количество поощренных детей и педагогов | 15% | 25% | 28% | 30% | Не менее 30% |
| Развитие кадрового потенциала МАДОУ |
| Доля педагогических и руководящих работников, прошедших курсыповышения квалификации | 25% | 35% | 100% | 100% | Не менее 100% |
| Доля педагогических и руководящих работников, владеющих иприменяющих компьютерные технологии | 85% | 85% | 90% | 100% | 100% |
| Доля педагогических и руководящих работников, имеющихквалификационную категорию | 47% | 47% | 70% | 90% | Не менее 90% |
| Количество педагогов, участников конкурса профессионального мастерствана муниципальном уровне | 1 | 2 | 2 | 3 | Не мене 3 педагогов |
| Количество педагогов, получивших грантовую поддержку за реализацию инновационных программ и технологий в рамках реализации ПНП«Образование» | 2 | 2 | 3 | 3 | Не мене 3 педагогов |
| Доля педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс | 15% | 15% | 45% | 70% | Не менее 70% |
| Организационно-методическое и информационное обеспечение деятельности МАДОУ |
| Обновленное программно-методическое сопровождение образовательного процесса в МАДОУ | 0 | Разработка программ и технологий | Наличие обновленного программно- методического сопровожденияобразовательного процесса |
| Информационное обеспечение деятельности МАДОУ | 0 | Создание внутреннего и внешнего банкаданных МАДОУ по ППО. | Наличие внутреннего и внешнего банка данных МАДОУ по ППО.Информирование общест- |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Создание и функционирование информационногосайта МАДОУ | венности о ППО в МАДОУ через информационный сайт |
| Оптимизация финансово-экономической деятельности МАДОУ |
| Наличие сметы расходов средств на развитие материально-технической базы | Наличие сметы расходов | Наличие сметы расходов | Наличие сметы расходов средств на развитие материально-техническойбазы |

# Модель методического сопровождения МАДОУ ДС №41 «Росинка»

Городские методические объединения воспитателей и

Курсы повышения

квалификации

специалистов

Городские инновационные ресурсные центры

Педагогический совет

Методический совет

Творческие лаборатории

Творческая лаборатория познавательно-

речевого направления

«Интеллектуалы»

Творческая лаборатория

художественно- эстетического направления

«Вдохновение»

Творческая лаборатория спортивно-

оздоровительног о направления

«Здоровье»

Творческая лаборатория социально- личностного направления

«Мой мир»

Временные проблемные и творческие группы

Клуб

молодого педагога (коучинг- сессии)

Постоянно- действующие семинары

Консалтинговая служба

Технология портфолио

* + 1. **Календарный план реализации инновационного проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Содержание работы | Перечень конечнойпродукции | Сроки исполнения |
| ***1 этап - Организационно - аналитический этап (май – август 2020г.)*** |
| 1. | Анализ нормативно-правовых документов по методическомусопровождению педагогов | Банк нормативно- правовой документациипо теме проекта | Май - август 2020 |
| 2. | Анализ готовности образовательногоучреждения к реализации проекта | Аналитическая справка |
| 3. | Внутренний аудит профессиональной деятельности педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога, мониторинг соответствия уровня профессиональной компетентности педагогов | Карта комплексной диагностикисформированности профессиональной компетентности педагогов МАДОУ в соответствии с требованиями "Профессионального стандарта») |
| 4. | Разработка дорожной карты пореализации проекта | Дорожная картареализации проекта |
| 5. | Разработка модели инновационнойдеятельности МАДОУ | Модель инновационнойдеятельности МАДОУ |
| **2 этап - Содержательный (сентябрь 2020- май 2023г.)** |
| 1. | Разработка критериев оценки качествареализации проекта; | Мониторинг реализациипроекта | Сентябрь2020г. |
| 2. | Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителейдеятельностью ДОУ) | Анкета по изучению удовлетворенности родителей качествомобразовательных услуг | Сентябрь 2020г. |
| 3. | Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развитияпедагога | План индивидуального развития педагога | Сентябрь - октябрь 2020г. |
| 4. | Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траекториипрофессионального развития каждого педагога | Модель профессионального продвижения педагога | Октябрь 2020г. |
| 5. | Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогическихработниковУсиление дифференциации оплаты труда. | Положение о стимулирующих выплатах | Август 2020г. |
| 6. | Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО:* заседания педсоветов;
* индивидуальные консультации; временные творческие объединения по
 | Сборник методических разработок | Ежемесячно |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | направлениям работы |  |  |
| 7. | Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе МАДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР) | План повышения квалификации Кейс методических пособий для самообразованияпедагогов | В течение реализации проекта соответствии спланом повышения квалификации |
| 8. | Организация деятельности школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. | Программа "Наставничество" | В течение реализации проекта |
| 9. | Проведение серии обучающих семинаровдля младших воспитателей | Сборник сценариевобучающих семинаров | Ежемесячно |
| 10. | Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагоговОрганизация семинаров-практикумов:* «Искусство владения собой»
* «Учимся искусству дискуссии»
* «Личная самопрезентация»
 | Сборник методических разработок | Еженедельно |
| 11. | Развитие конкурсного движения:-дистанционные конкурсы;-профессиональные конкурсы«Воспитатель года»;-номинирование педагогов по результатам работы за год | Дипломы Положения о проведенииконкурсов Сценарии | В течение реализации проекта |
| 12. | Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий«Мастерская современных компьютерных технологий» посредством организации тьюторства | План организации курсов | Октябрь Февраль  |
| 13. | Апробация моделивнутрикорпоративного продвижения персонала через участие в работе:«Мастерской непрерывных улучшений»;«Мастерская социально-педагогического проектирования». | Модель внутрикорпоративного повышения квалификации | В течение реализации проекта |
| 14. | Создание оптимальных санитарно- гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ | Карта СОУТ рабочих мест педагогов | В течение реализации проекта |
| 15. | Организация и проведениепсихологических консультаций, тренингов и других мероприятий | Конспекты тренингов, консультаций | Еженедельно |
| 16. | Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий ипоездок | Сценарии мероприятий | По плану профсоюзного комитета |
| 17. | Организация конкурсов на уровне | Сценарии проведения | Октябрь  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | дошкольного учреждения: "лучшийпедагог МАДОУ", "Педагогический дебют" | конкурсных мероприятий | Апрель  |
| 18. | Формирование электронного портфолиопедагогов | Портфолио педагогов | Май  |
| **4 этап - Итогово - аналитический (июнь - август 2023г.)** |
| 1. | Проведение Мониторинга эффективности реализации проекта | Отчет о результатах инновационнойдеятельности МАДОУ в рамках реализации проекта | Июнь 2023г. |
| 2. | Трансляция результатов реализуемогопроекта в профессиональных сообществах на различных уровнях | Сборник обобщенногоопыта по реализации проекта | Июль - август 2023г. |
| 3. | Создание и публикация в сборниках различного уровня статей и научных и (или) учебно-методических разработок по теме инновационного проекта | Публикации впедагогических журналах Выступления в СМИ | Июль - август 2023г. |
| 4. | Публичный отчет с включениеминформации о реализации проекта, опубликованный на сайте МАДОУ | Публичный доклад | Август 2023г. |
| 5. | Определение перспектив внедрения проектной технологии в МАДОУ | Перспективный план дальнейшей реализациипроекта | Август 2023г. |

* + 1. **Ресурсное обеспечение проекта:**
* кадровые: руководитель проекта осуществляет управление проектом и отвечает за его реализацию в полном объеме, распределение направлений работы среди участников проекта, проектные команды;
* интеллектуальные: продукты интеллектуальной деятельности участников проекта и творческих коллективов;
* информационно-методические: нормативно-правовое обеспечение проекта, методическая и справочная литература, интернет - ресурсы;
* материальные: медиакомплексы, использование множительной техники, персонального компьютера;
* административные: реализация управленческих полномочий администрацией ДОУ;
* финансовые: расходные материалы; моральное и материальное стимулирование участников проекта.

**9. Механизмы трансляции проекта:**

Распространение опыта инновационной деятельности будет происходить за счет:

* деятельности форсайт-центра, работающего на базе МАДОУ;
* диссеминация опыта работы посредством публикаций в СМИ и педагогических изданиях, выступлений на конференциях, педагогических совещаниях, семинарах;
* размещение информации о реализации проекта на официальном сайте МАДОУ;
* сетевое взаимодействие с образовательными организациями, заинтересованными в реализации данного проекта.

# 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 объёме 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 внедрения профессионального стандарта педагога 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.

# Список использованной литературы

* + - 1. Атмахова Л. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности

педагогов ДОУ. // Дошкольное воспитание. 2014. № 4. С. 24 – 31.

* + - 1. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал/ Ю.А. Афонькина. – Волгоград: Учитель, 2013. – 115 с.
			2. Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение - управление по результатам/ К.Ю. Белая. – М.: Просвещение, 2008. – 125 с.
			3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. Творческий центр. М., 2008.
			4. Волобуева Л. М., Мирко И. А. Активные методы обучения в

методической работе ДОУ// Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. - 2010. - № 6(32). - С. 70-79.

* + - 1. Жеребятьева С. В. Модель совершенствования профессионального

мастерства педагогов. // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2010. - № 10. – с. 5-15.

* + - 1. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным

образовательнымучреждением/ Т.П. Колодяжная. - М.: Просвещение, 2010. – 124 с.

* + - 1. Лукьянова М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2015. № 1. С. 15 – 21.
			2. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога

дошкольного образования. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1. С. 8 – 14.

* + - 1. Микляева Н.В. Диагностика и развитие профессионального

мастерствапедагогов ДОУ: методическое пособие/ Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. – М.: Айрис-Пресс, 2008. – 144 с.