



Борисенкова  
Светлана  
Викторовна

Телефон: 4472111111  
Факс: 4472111111  
E-mail: info@volgograd.gov.ru  
Сайт: www.volgograd.gov.ru  
Адрес: Волгоград, ул. Гайдара, 10  
Индекс: 400000  
ОГРН: 1023404291701  
ИНН: 3447014538  
КПП: 344701001  
ОКПО: 48084236

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 214 КИРОВСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»  
400057, Волгоград, ул. им. генерала Шумилова, 25а, тел. (факс): (8442) 45-05-84,  
ИНН 3447014538 КПП 344701001 ОГРН 1023404291701 ОКПО 48084236

Принято на Педагогическом совете МОУ детского сада № 214 Протокол № 1 от 31 августа 2021 г.	УТВЕРЖДАЮ Заведующий МОУ детского сада № 214  С.В. Борисенкова Приказ № 62 от 31.08.2021 г. 
---	--

Программа  
методического сопровождения педагогов  
в межаттестационный период»  
на 2021-2024 учебный год

## Паспорт программы

Наименование программы	Программа методического сопровождения педагогов в межаттестационный период на 2021-2024 г.г.
Актуальность	Общество всегда предъявляло и будет предъявлять к педагогу самые высокие требования. Безусловно, чтобы учить других, нужно знать больше, чем остальные. Настоящему педагогу необходимо не только владеть своим предметом и методикой его преподавания, но и иметь знания в близлежащих научных областях, различных сферах общественной жизни, хорошо ориентироваться в современной политике, экономике и др. Для этого педагог должен постоянно учиться, потому что в лицах его учеников каждый год сменяются временные этапы, углубляются и быстро меняются, представления об окружающем мире.
Разработчики	Старший воспитатель Писаренко С.Н. Старший воспитатель Проводина О.Е.
Цель	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.
Задачи	Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
Сроки реализации	2021-2024 г.г.
Целевая аудитория	Педагоги детского сада
Структура программы	Актуальность Цели и задачи Способы реализации принципы Основные направления программы Ресурсное обеспечение Механизм реализации программы План реализации Программы. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала. Мониторинг реализации программы
Ожидаемые результаты	Создание благоприятных условий для: -профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; -мотивации к качественному педагогическому труду; -увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; -повышение социального статуса воспитателя Повышение уровня профессиональной компетенции

	<p>педагогических кадров в МОУ;  Закрепление кадров в МОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;  Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;  Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;  Успешное прохождение аттестации и для повышения уровня квалификации педагогов;  Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.</p>
--	---

### **Актуальность.**

Общество всегда предъявляло, и будет предъявлять к педагогу самые высокие требования. Безусловно, чтобы учить других, нужно знать больше, чем остальные. Настоящему педагогу необходимо не только владеть своим предметом и методикой его преподавания, но и иметь знания в близлежащих научных областях, различных сферах общественной жизни, хорошо ориентироваться в современной политике, экономике и др. Для этого педагог должен постоянно учиться, потому что в лицах его учеников каждый год сменяются временные этапы, углубляются и быстро меняются, представления об окружающем мире. Как говорил известный педагог Константин Дмитриевич Ушинский «Учитель живет до тех пор, пока учится».

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в детском саду. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными компетенциями:

- обеспечение эмоционального благополучия через:
  - непосредственное общение с каждым ребенком;
  - уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям;
- поддержку индивидуальности и инициативы детей через:
  - создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;
  - создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;
  - не директивную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.);
- установление правил взаимодействия в разных ситуациях:
  - создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;
  - развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками;
  - развитие умения детей работать в группе сверстников;

- построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее-зона ближайшего развития каждого ребенка), через:

- создание условий для овладения культурными средствами деятельности;
- организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей;
- поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства;
- оценку индивидуального развития детей;

- взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

В тоже время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
  - недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
  - неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

Проблемы	Пути решения
Низкая активность педагогов в участии в инновационной деятельности	Оказание методической помощи при подготовке материалов для участия в различных профессиональных конкурсах в рамках инновационной деятельности; Мотивация педагогов к участию в инновационной деятельности

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

### **Цель :**

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Программа рассчитана на 3 года и решает поставленные задачи:

- разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров
- повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.
- совершенствовать систему научно-методической работы, её организация.
- активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

### **Способы реализации:**

Применение таких интерактивных методов как: деловые игры, мозговой штурм, презентация.

Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).

Посещение курсов повышения квалификации.

Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного

уровня.

Развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;  
Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов  
Активное участие педагогов в методической работе на уровне детского сада  
Участие в работе научно-практических конференций;  
Обобщение опыта своей работы в виде публикаций;  
Участие в выставках материалов педагогического опыта;  
Ведение собственных сайтов;  
Своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;  
Ведение портфолио;  
Наставничество у молодого специалиста.

## **Принципы**

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)

Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия)

Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации)

## **Основные направления программы**

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

В детском саду разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

Составление индивидуальной программы обучения педагога. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещение занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.

Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.

Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

Реализация программы повышения квалификации педагогов.

Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

Определение перспектив дальнейшего развития.

## **Ресурсное обеспечение Программы.**

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на три группы в зависимости от уровня квалификации. Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

*Первая группа.* Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария.

*Вторая группа.* Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.

*Третья группа.* Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют начинающие педагоги.

**Обеспечение Программы:**

<b>Материально-техническое обеспечение</b>	<b>Методическое обеспечение:</b>	<b>Информационное обеспечение:</b>
Технические средства обучения: мультимедийная система, ноутбук, принтеры цветные и черно-белые, фотоаппарат,	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет с доступом к Wi-fi Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации МОУ. Педагоги детского сада - 89% владеют ИКТ.

**Механизм реализации программы**

**1. Диагностический этап**

*Основное содержание.* Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования (по средствам google – форм), в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

*Практический результат.* Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

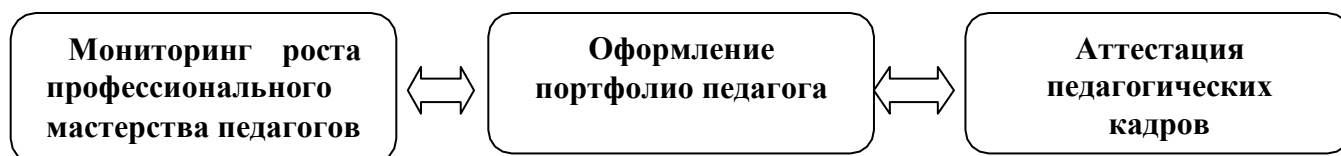
**2. Практический этап.**

*Основное содержание.* В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

*Практический результат.* Разработка рекомендаций по планированию, организации проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

**3. Аналитический этап.**

*Основное содержание.* Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.



*Практический результат.* Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

**План реализации Программы.**

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в МОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	старший воспитатель
<p>Разработка системы повышения привлекательности МОУ для квалифицированных кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекс мероприятий по привлечению к работе в МОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества);</li> <li>- комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф.мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование);</li> <li>- комплекс социально-ориентированных мероприятий</li> <li>- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)</li> </ul>	Укомплектованность кадрами	2021-2024	Заведующий старший воспитатель
<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;</li> <li>-систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;</li> <li>-повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория</li> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью</li> <li>-мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников МОУ.</li> </ul>	Высоко квалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заведующий, старший воспитатель
<p>Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов МОУ;</li> <li>- портфолизация педагогического персонала;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня.</li> </ul>	Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.	2021-2024гг	Заведующий старший воспитатель, педагоги

<b>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов (Третья группа)</b>		
<b>Мероприятия</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического совета МОУ.	Старший воспитатель	Выступление на заседании методического объединения
<b>3. Наставничество</b>		
План работы с молодыми педагогами.	Старший воспитатель	Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. Совершенствование личностных и профессиональных качеств
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Заведующий, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующий, старший воспитатель	Укомплектованность МОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление педагогу возможности выбора учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МОУ, повысивших



		квалификацию в институтах повышения квалификации,
<b>5.Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка МОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующий , старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников МОУ, ставших пользователями ИКТ.
<b>6.Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>		
Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Старший воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
<i>Мероприятия для профессионального роста педагогов с стажем (Первая, вторая группы)</i>		
<b>2.Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на методическом совете МОУ, педагогическом совете.	Старший воспитатель	Выступление педагога на заседании методического совета, педагогическом совете, конференции и т.п.
<b>3.Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение численности педагогических работников МОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
<b>4.Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</b>		
Ведение станицы на официальном сайте МОУ	Заведующий , старший воспитатель	Информированность педагогов о процедуре аттестации, о педагогическом опыте коллег
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.</b>		

Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.д.)	Старший воспитатель	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Владение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Старший	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

### **Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.**

1 Создание благоприятных условий для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- мотивации к качественному педагогическому труду;
- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- повышение социального статуса воспитателя

2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в МОУ;

4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;

5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;

6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;

7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

## Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

### Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями,

Готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов

### Выделено 3 критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

### Критерии мониторинга

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных Программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
Использование Информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</b>				
Участие в работе Творческих групп по проблемам ДО	Карта наблюдений	педагоги	В течении учебного года	Ст. воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	Ст. воспитателя
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательных Программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения Образовательной программы	дети	1 раз в год	Ст. воспитатель
Обобщение и презентация Педагогического опыта	Карта наблюдений	педагоги	1 раз в год	Ст. воспитатель

Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1развгод(май)	Ст.воспитатель
--	-----------------------------------	----------	---------------	----------------

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

### Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДО
	Количество педагогов, принимавших активное участие в Различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового Потенциала в ДОУ
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы входе реализации проектов
	Совершенствование материально-технических условий Деятельности педагогов
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.