

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 27» (МБДОУ № 27)

660078, г. Красноярск, ул. 60 лет Октября, 47 «А», Тел.: (391) 261-74-27, e-mail: dou27@mailkrsk.ru
ИНН/КПП 2464204128\246401001 ОГРН 1072468022175

Согласовано Советом педагогов
Протокол № 1 от 30.08.2024г.

Утверждено
Заведующий МБДОУ № 27
Н.В. Родак
Приказ № 57М от 30.08.2024г.



Комплексная программа

профессионального развития педагогических работников

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 27» (МБДОУ № 27)**

Содержание

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 27	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ	8
4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы	10
5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров до 2025 г.»	15
6. Риски	16
7. Заключение	17
Приложение 1	18
Приложение 2	21
Приложение 3	23
Приложение 4	26
Приложение 5	30
Приложение 6	35
Приложение 7	36

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 27

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 27 до 2025 года, (далее Программа)
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 27 на основании приказа № 56/1 от 19.08.2024 г. «О создании рабочей группы»: - Заведующий; - Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе; - Старший воспитатель.
Цель программы	Создание условий в ДОУ для формирования культуры профессионального развития педагогов, совершенствование механизма управления качеством профессионального развития на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения, через реализацию мероприятий «Комплексной программы профессионального развития педагогов до 2025 года».
Задачи программы	- Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; - Обеспечить динамику роста качества профессиональных компетенций педагогов по направлениям повышения квалификации на 1,5 балла до конца 2025 года; - Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов; - Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей; - Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения; - Разработать и ввести педагогические проекты.
Сроки реализации	2024-2025 годы
Ожидаемые результаты	- Укомплектованность 100% педагогическими кадрами образовательного учреждения; - Готовность и включенность педагогических работников и команд (проектных групп) к использованию ИКТ технологий, инновационных методов и форм работы в педагогическом процессе; - Повышение уровня внутренней мотивации у педагогов на 30% к качественному педагогическому труду (диагностика уровня внутренней психологической мотивации к труду);
	- Увеличение доли педагогических работников до 60%, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; - Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); - Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;

	- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения: (положение о научно- методическом сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов(ИОМ)), Положение об аттестации в МБДОУ № 27) - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; - Сформирована культура профессионального развития, в которой творчески работает коллектив педагогов единомышленников; - Качественная реализация ОП ДО, АОП ДО (по результатам ВСОКО); - Внедрение педагогических проектов.
Механизм реализации программы	Механизм реализации Комплексной Программы профессионального развития педагогических работников - это система программных мероприятий (Дорожная карта), скоординированных по срокам, согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов.
Целевая группа	- Педагоги ДОУ - Команды педагогов ДОУ
Мониторинг реализации Программы	- План-график контроля за реализацией Программы - ВСОКО

2. Пояснительная записка

Муниципальная концепция развития дошкольного образования в городе Красноярске разработана на основе приоритетных направлений развития системы дошкольного образования Красноярского края до 2025 года, в которой определены следующие направления:

- индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации;
- развитие начал технического образования детей дошкольного возраста;
- сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста;
- совершенствование механизмов управления качеством дошкольного образования;
- актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования.

Результаты проведенного в МБДОУ № 27, мониторинга ВСОКО, в основу которого положены шкалы МКДО, показали, что: уровень качества дошкольного образования является недостаточным по таким направлениям как:

- качество образовательных программ;
- содержание образовательной деятельности, образовательных условий;
- взаимодействие с семьей;
- управление и развитие.

Существенные проблемы наблюдаются в управлении качеством при формировании образовательной среды в детских садах, особенно в области управления профессиональным развитием педагогов. Центральная роль в создании нового содержания образования и реализации задач Образовательной программы детского сада и Программы развития отводится педагогам. Они должны обладать высокими профессиональными компетенциями и быть готовыми к участию в инновационной деятельности.

Анализируя ключевые задачи и направления работы детского сада, мы описали идеальный облик специалиста нашего учреждения. Это профессионал, обладающий компетенцией и способный творчески мыслить, эффективно управлять образовательной деятельностью своей группы. Он владеет технологиями, поддерживающими здоровье, и информационно-коммуникационными средствами, необходимыми для создания цифрового пространства в детском саду. Такой педагог создает условия для развития игры у детей, обладает навыками разрешения конфликтных ситуаций.

Воспитатель должен умело улучшать образовательный процесс, внедряя новые методы, подходы и формы обучения, создающие возможности для успешной социализации детей. Он должен уметь оказывать психолого-педагогическую поддержку, фокусироваться на индивидуальных особенностях ребенка и стремиться к профессиональному и личностному совершенствованию.

Определив, что в некоторых сферах качество только лишь приближается к базовому уровню, и проанализировав сложившуюся ситуацию, можно заключить, что существуют упущения в управлении профессиональным ростом педагогов, что препятствует эффективному осуществлению ОП ДО и АОП ДО.

Это проявляется в том, что не все педагоги учитывают индивидуальные способности детей и потребности разных целевых групп при выборе методик и приемов. Существует противоречие между требованиями образовательного стандарта, ожиданиями родителей и их реализацией в педагогической практике.

Для разрешения этого противоречия стоит улучшить управленческий процесс, применяя современные методы работы с педагогами и внедряя нестандартные формы для развития новых профессиональных навыков. Также следует оптимизировать существующую модель повышения профессионализма педагогов, используя ресурсы дошкольной организации.

К новым ресурсам развития, которые можно использовать относятся:

- возможности онлайн - образования;
- наставничество;
- индивидуальные образовательные маршруты;

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка Комплексной программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 27. Эта программа направлена на организацию непрерывного совершенствования профессиональных навыков педагогов путем развития необходимых компетенций через выявление и устранение профессиональных пробелов и удовлетворение запросов в обучении.

Цель заключается в создании условий в дошкольном учреждении для развития культуры профессионального роста педагогов, улучшении систем управления качеством их профессионального развития, используя ценности, принципы и традиции в рамках социально-культурной среды, через реализацию мероприятий «Комплексной программы профессионального развития педагогов до 2025 года».

Задачи:

- Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития (доля педагогов с высшей категорией не менее 70 %, с первой не менее 30% до конца 2025

года;

- Обеспечить динамику роста качества образования на 1 балл (достигнуть уровня «хорошее качество») до конца 2025 года;
- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов;
- Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения;
- Разработать и ввести в действие социально-педагогические проекты.

Ведущие направления методической деятельности:

1. Для эффективной реализации ОП ДО, АОП ДО - восполнение профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в ходе самообследования и экспертного диагностического исследования по оценке профессионального развития и соответствия требованиям Профстандарта, ФОП ДО и ФГОС ДО, для реализации ОП ДО.
2. Сопровождение процедур аттестации.
3. Индивидуальное методическое сопровождение ИОМ.
4. Наставническая деятельность.
5. Включение педагогов в деятельность различных городских методических сообществ (РМО, ГБП), конференций.
6. Включение педагогов в «Программу совершенствования здоровья и формирование привычки к ЗОЖ у педагогических работников до 2025 года».
7. Участие с представлением обобщенного опыта на различных федеральных и региональных площадках «ВЗАИМООБУЧЕНИЕ ГОРОДОВ», «ВОСПИТАТЕЛИ РОССИИ», и т.д.

3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение 82,4 % укомплектовано педагогическими кадрами.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют: старший воспитатель, 1 педагога-психолога, 3 музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре, 28 воспитателя. В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы.

Общий состав коллектива ДОУ: 85 человека.

Педагогический коллектив состоит из 34 педагогов. Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

	В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2024 года)								
Всего педагогов	Моложе 25 лет	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
34	0	3	3	5	8	5	6	1	3
%	0%	8,82%	8,82%	14,7%	23,2%	14,7%	18%	2,94%	8,82%

По стажу педагогической работы в образовательном учреждении работают педагоги

Стаж	До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	Свыше 20 лет
2024 год (сентябрь)						
Количество педагогов	5	1	9	5	5	9
%	14,7 %	2,94 %	26.5%	14,7 %	14,7 %	26.5%

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	19	15
%	56 %	44 %

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	11	16	7
%	32%	47 %	21%

Анализ кадрового потенциала учреждения позволяет выявить как положительные, так и отрицательные аспекты, такие как предпочтение традиционных методов обучения некоторыми педагогами и наличие стереотипов; «сопротивление» части учителей внедрению образовательных новшеств.

Программа нацелена на развитие культуры профессионального роста педагогов, основываясь на ценностях, принципах и традициях в условиях социокультурной среды.

Инновационный аспект содержания Программы включает использование педагогами современных технологий в процессе их профессионального роста, стремление к инновациям и внедрение в учебный процесс проектирования, информационных технологий, технологии презентаций, социогровых методов, методов музейной педагогики и социально-педагогического проектирования.

4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации отдельных педагогов и команды педагогов, их профессионального развития;	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов.	Ежегодно	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе.
	Повышение квалификации на КИПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов) Приложение 7	Сентябрь	
	Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами. Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне ДОУ, профессиональное признание коллег через голосование «Лучшие педагоги месяца». Награждение лучших педагогов знаками отличия «Педагог-наставник», «Педагог-новатор», «Педагог- мастер».	Ежегодно	Заведующий, старший воспитатель, заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе, педагоги.
	Разработка предложений по нематериальному стимулированию в ДОУ		
	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах	По мере необходимости	Заведующий, ППО

Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах.	Постоянно	Заведующий ДОУ
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное социальное пространство: - Школа молодого воспитателя (МКУ КИМЦ), - Совет педагогов, - Творческие группы по направлениям работы и образовательным областям, - Образовательные интернет-сайты, - Персональные сайты педагогов Проведение конкурса «Воспитатель года 2025 в ДОУ»	Постоянно	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе.
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом. Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов (По отдельному Плану)	Декабрь 2025г.	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе.
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) Положение об анкетировании	Октябрь 2024 Май 2025 По мере необходимости	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе, старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута развития педагога (ИОМ), и представление на итоговом педсовете результатов.	Ноябрь 2024 – декабрь 2025	Старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для развития каждого педагога Приложение 1	Февраль 2024г.	

	Организация методического сопровождения в ДОУ: - заседания Совета педагогов - групповые и индивидуальные консультации - временные творческие объединения по направлениям работы - работа наставнических пар	Ежемесячно	Заведующий, заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе.
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного, командами на базе ДОУ) Развитие технического мышления дошкольников: Джанунц Е.А., Лясковец И.Н., Сенько А.А., Дылгирова О.В. Индивидуализация образовательного процесса: Кузнецова Е.М., Германва В.И., Люманова В.С., Кузнецова Г.Ю. Сохранение и укрепление здоровья детей: Шинкоренко А.Ю., Дьяченко И.Е., Пахаленко О.Ю., Солдатова Г.И. Реализация программы воспитания дошкольников: Дубовикова Т.В., Щёлокова Е.В., Моисеева О.И., Бобровникова Т.А.	2024-2025 годы	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе, старший воспитатель
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2024-2025	Старший воспитатель ДОУ
	1. Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов «Мастерство общения с родителями»» 2. Организация семинаров-практикумов: - «Создание условий для развития технического мышления дошкольников в ДОУ» - «Индивидуализация образовательного		Старший воспитатель, педагог-психолог, социальные партнеры

процесса» - «Способы поддержки детской инициативы в ДОУ»		
Развитие конкурсного движения: - конкурсы внутри ДОУ «Лучший уголок развития технического мышления в ДОУ» - дистанционные конкурсы - профессиональные конкурсы «Воспитатель года» - номинирование педагогов по результатам работы за год		Старший воспитатель
Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности	Постоянно	Старший воспитатель
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	постоянно	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе, старший воспитатель
Закрепление за педагогом, проходящим процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности куратора среди опытных педагогов ДОУ	постоянно	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе
Назначение куратора образовательных областей с целью руководства овладения навыками реализации различных форм образовательной деятельности: Область «Художественно-эстетическое развитие» – музыкальный руководитель Область «Познавательное развитие» - старший воспитатель Область «Речевое развитие» - педагог – психолог Область «Социально-коммуникативное развитие» - педагог-психолог Область Физическое развитие» - инструктор по ФК	постоянно	Заведующий
Дополнительные курсы по внедрению современных	Январь 2024г.	Заместитель заведующего по

	компьютерных технологий		учебно – воспитательной работе
	Апробация модели внутриорганизационного продвижения персонала через участие в работе: - «Мастерской непрерывных улучшений» Приложение 3 - «Мастерская социально-педагогического проектирования» Приложение 4	Ноябрь, декабрь 2025	Заведующий, заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов(Квадрат функций) Приложение 5	Октябрь 2025г.	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе, старший воспитатель
4.Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия Приложение 6	Весь период	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий, Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе
5.Сохранить и укрепить здоровье сотрудников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических и безопасных условий с целью сохранения здоровья работников ДОУ	Постоянно	Заведующий, специалист по ОТ, заместитель заведующего по АХР
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников	Апрель ежегодно	Старший воспитатель, инструктор по физкультуре
	Проведение ежегодного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий		Педагог-психолог
6.Выйти на новый уровень	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе		Заместитель заведующего по

организационно й культуры учреждения			учебно – воспитательной работе, педагог-психолог
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		Старший воспитатель
	Формирование самостоятельного хорового коллектива	Ежегодно	Музыкальный руководитель
			Заведующий
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший уголок развития технического мышления в ДОУ»	Май	Старший воспитатель
	Освещение деятельности ДОУ в интернет-сообществе (официальный сайт ДОУ, официальные аккаунты в социальных сетях)	Весь период	Заместитель заведующег о по учебно – воспитатель ной работе

5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа профессионального развития кадров до 2025 г.»

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 методической работе ДООУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДООУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие персонифицированных программ наставничества, положений по реализации модели профессионального продвижения персонала, актуальные ИОМ, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей кв. категориями на 20% в год Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов – не менее 10% в год Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации - не менее 60 %.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Доведение доли педагогов, использующих в педагогической деятельности ИКТ до-80%
Закрепление кадров в ДООУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДООУ педагогическими кадрами на 100% Приток молодых специалистов в ДООУ (до конца 25 г. -10%)
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Актуализировано положение о выплатах стимулирующего характера.

6. Риски

Создание атмосферы «озабоченности» вероятными рисками – задача управленческой команды.

Управление рисками – непрерывный процесс.

Модель управления рисками



Риски:

- недостаток времени (тайм менеджмент)
- бессистемность в организации рефлексивной деятельности

Наименование риска	Оценка риска	Пути преодоления
Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность	Преодолимый	1. Разработка и реализации системы мотивации педагогических работников 2. Разработка четких и ясных критериев
Дефицит педагогов с высшей категорией, с базовым педагогическим образованием	Преодолимый	1. Прохождение курсов повышения квалификации 2. Разработка и реализация горизонтального обучения в учреждении
Недостаточная внутренняя психологическая мотивация части педагогов в профессиональном развитии.	Преодолимый	1. Изучение мотивации педагогических кадров тестирование с целью влияния на формирование устойчивой внутренней мотивации через вовлечение в различные мероприятия и участия в образовательных семинарах, форумах и т.д. 2. Реализация модели профессионального продвижения

7. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.

Модель профессионального продвижения

Модель профессионального продвижения – это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма, **которая позволяет нам:**

- решать проблемы базовой подготовки молодых и начинающих педагогов;
- повышать профессиональный уровень опытных педагогов, включая их в наставническую деятельность;
- восполнять профессиональные дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня.

В ДООУ педагогам представляется возможность профессионального горизонтального роста. На основе проведённого мониторинга (самообследование и экспертная оценочная диагностика профессионального развития) определяется индивидуальная траектория профессионального продвижения для каждого педагога.

Первая группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 3 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством методической службы, овладевают способами работы с коллективом детей и взрослых, основанными на использовании личностно-ориентированного и системного-деятельностного подходов.

Третья группа. Педагоги обладают высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую квалификационную категорию и являются «мастерами».

Модель профессионального продвижения лежит в основе, разработанной в детском саду Программы развития, годового плана, индивидуальных планов профессионального развития (ИОМ).

Приложение 2

Индивидуальный образовательный маршрут

ФИО (полностью)	Поле для заполнения			
Муниципалитет	Поле для заполнения			
Организация	Поле для заполнения			
Должность	Поле для заполнения			
Профессиональный дефицит / Задача на предстоящий период	Образовательные задачи	Формы работы / взаимодействия по реализации образовательных задач	Сроки реализации (указать даты: месяц(ы), год)	Форма предъявления результата
1	2	3	4	5
«Формулировка дефицита» или «Постановка задачи на предстоящий период» см. Конструктор формулирования дефицитов, задач, форм реализации и форм предъявления результата (для столбцов 1,2,3,5)	Формулировка задачи обучения 1. Изучить	1.	месяц, год или месяц - месяц, год	1.
		2.	месяц, год или месяц - месяц год	2.
		...	месяц, год или месяц - месяц год	...
	2. Освоить (овладеть)	1.	месяц, год или месяц - месяц год	1.
		2.	месяц, год или месяц - месяц год	2.
	Формулировка задачи на	1.	месяц, год или месяц -	1.
	изменение деятельности		месяц год	
	1. Внедрить	2.	месяц, год или месяц - месяц год	2

Индивидуальный план профессионального развития (шаблон)

Личный творческий план по теме: «...»

20__ – 20__ уч. г.	Методический продукт	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	2	3	5
<u>Тема:</u>			
<u>Задачи:</u>			
<u>Средства реализации задач:</u>			
Теоретическая часть:			
Изучение методической литературы:			
Практическая часть			
Работа с родителями:			
<u>Методическая работа</u>			
Разработка конспектов...			
Написание программы...			
Пополнение ППР среды ...			

Распространение значимого опыта			
Трансляция опыта совете\школе профессионального мастерства\МО: ...			
Редакционно-издательская деятельность:			
Статья в журнале Статья на сайт «название» «название»			

Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало- окончание)	Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов	Использование полученных знаний на КПК
.....	Дистанц. обучение, модульные курсы и т.д.	Выступление на, мастер-	Что изменилось в педагогической деятельности
	Сетевое сообщество педагогов	классы и т. д	педагога ...

Руководство повышением квалификации воспитателей

Тема КПК (кол-во часов)	Сроки (начало- окончание)	Причина обучения (руководитель)	Использование педагогом полученных знаний (руководитель)
		Повышение квалификации, ведение дополнительных занятий, повышение эффективности реализации направлений	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

Работа в составе органов управления ДОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС)	Сроки (начало- окончание)	Направление деятельности	Результат

Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в	20 -20 уч.год	Самоанализ
профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)		

Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало-окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
«Воспитатель года»		Аналитическая справка о системе работы воспитателя, трансляция опыта, конкурсный материал и пр.	

«Мастерская непрерывных улучшений» как средство повышения качества образовательной деятельности ДООУ

Реализуя ОП ДО и АОП ДО, разработанную на основе ФОП ДО и ФГОС ДО мы понимаем необходимость повышения качества образования работы всего детского сада и каждого педагога в отдельности. Как повысить ответственность каждого за результаты своей деятельности? Как управлять процессом внедрения нового?

Ответом на вызовы времени стала общая идея, которая основывается на применении принципа постоянного, систематического улучшения качества всей образовательной среды, производимого каждым работником организации ежедневно.

Идея заключается в следующем: **создать действующий механизм вовлечения педагогов в процесс повышения качества образовательной деятельности через систему малых незначительных улучшений, что в конечном итоге приведет к значительному улучшению качества образовательной деятельности, и корпоративной культуры, и в качестве такого механизма мы разработали модель «Мастерской непрерывных улучшений».**

Ее главная функция - генерировать небольшие предложения по улучшению качества образовательной работы детского сада, в том числе предложения по разработке и апробации действенных образцов педагогической деятельности, эффективных приемов, универсальных способов работы и уникальных находок в области повышения эффективности педагогического взаимодействия, что позволяет нам выявить действенные педагогические приемы и наполнить педагогические методы работы конкретным содержанием (вплоть до речевых инструкций).

Мастерскую возглавляет заместитель заведующего. Участниками являются все педагоги, но с разной степенью вовлеченности.

I этап (планирование)

План-задание «Мастерской непрерывных улучшений» формирует заведующий на основе запросов:

- со стороны управленческой команды: по итогам оперативного контроля,

по результатам проблемного анализа деятельности ДОО со стороны педагогов и других работников ДОО: в форме предложений по улучшению через «Банк идей» и индивидуальные запросы по проблемам в работе.

II этап (действие)

- Формируется рабочая группа по разработке «улучшения» (образцы педагогической практики, действенные приемы работы, уникальные находки в педагогической практике).

III этап (проверка)

- Организуется работа группы по апробации «улучшения».
- Данные наблюдений фиксируются на практике, фиксируются в карте наблюдений.

IV этап (анализ данных)

Данные наблюдений передаются руководителю для принятия решения о целесообразности и эффективности внедрения «улучшения».

V этап (решение о соответствии критериям)

- Решение о рациональности и эффективности улучшений принимает Совет педагогов

«Мастерская социально-педагогического проектирования» как фактор сохранения благополучной среды развития каждого ребенка

В образовательной политике государства четко обозначен приоритет личностно-ориентированного образования, центром внимания которого должна стать личность ребенка, как субъекта образовательной деятельности. Внедрение ФОП ДО и ФГОС ДО свидетельствует, о явном движении к переосмыслению подходов к организации отношений в сфере образования на основе принципов «личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия взрослых и детей».

Однако анализ существующей практики в ДОУ показывает, что использование личностно-ориентированных технологий, методов и приемов личностного взаимодействия осуществляется бессистемно или вообще не осуществляется в ряде случаев. В некоторых случаях наблюдается социальная дезадаптация детей в детском саду, связанная не только с проблемами личностного характера, но и низкой эффективностью педагогического взаимодействия воспитателя с ребенком. Бывают случаи, когда фиксируются учебно-дисциплинарные модели осуществления педагогической деятельности и авторитарный стиль взаимодействия с ребенком.

Мы считаем, что одной из основных задач образовательного учреждения остается задача создания такой образовательной среды, которая поможет каждому ребенку адаптироваться и успешно социализироваться, в соответствии с его склонностями, особенностями характера, способностями и развиваться в комфортных условиях.

Решить эту задачу можно при реализации личностно-ориентированного подхода к построению среды вокруг ребенка, при этом, также можно использовать инструменты технологии социально-педагогического проектирования.

Это значит, что все аспекты образовательной среды (предметно-пространственная, развивающая образовательная, характер взаимодействия с взрослыми, характер взаимодействия с другими детьми, системы отношений ребенка к миру, к другим людям, самому себе), в которую попадает ребенок в детском саду, должны быть организованы воспитателем с учетом интересов и потребностей ребенка.

Для нашего учреждения создание социально-педагогических проектов - это средство для повышения качества образования, культуры управленческого труда руководителя, методической подготовки педагога к обучению и воспитанию дошкольника, а также развитие разнообразных форм взаимодействия ДООУ и окружающей его социокультурной среды.

Под социально-педагогическим проектированием в данном случае мы понимаем возможность преобразовывать социальные процессы, явления, условия с помощью педагогических средств для улучшения социальной ситуации как в группе в целом, так и для детей с проблемами в социализации. Таким образом объектом проектирования могут быть социальные явления (например, отношение к детям с ограниченными возможностями здоровья, участие отцов в воспитании детей и др.) или конкретный ребенок (несколько детей). Каждый социально-педагогический проект имеет свою локальную социальную значимость. Он рождается на основе социального прогнозирования и предвидения, ориентированного на изменение окружающей социальной среды (социальных условий) и требующего самоопределения участников проекта относительно качества этой среды. Его целью становится инициирование с помощью педагогически организованных действий процесса, способного привести к позитивным изменениям в социальной среде.

Ценностным ориентиром педагогического проектирования становится пространство отношений, основанное на личностном отношении воспитателя к каждому конкретному ребенку и направленное от ребенка к субъектам окружающего его пространства.

В «Мастерской социально-педагогического проектирования» объединены творческие, неравнодушные, профессиональные специалисты, освоившие технологию социально-педагогического проектирования и способные оказать действенную помощь в процессе социально-коммуникативного развития детей.

Заказ на разработку проекта с определенной социальной направленностью может поступать в Мастерскую от воспитателя, специалистов и администрации детского сада.

Специалисты Мастерской организуют свою деятельность по разработанному

плану (алгоритму) действий по улучшению сложившейся системы социальных отношений в конкретных группах.

План (алгоритм) действий по гармонизации социальной ситуации

1. Создание положительного настроения детей, педагогического и вспомогательного персонала группы на проведение индивидуальных замеров социальных отношений в группе.
2. Проведение замеров.
3. Анализ группового пространства по критериям:
 - уровень гармонизации группы;
 - управляемость группы;
 - количество дезадаптантов в группе;
 - социальная напряженность в группе.
4. Проведение педагогом-психологом и старшим воспитателем индивидуальных консультаций с воспитателями по гармонизации группового пространства группы и изменения статуса ребенка-дезадаптанта в позитивную сторону.
5. Рекомендации по разработке индивидуальных социально-педагогических проектов для конкретного ребенка в группе.
6. Разработка проектной группой, педагог-психолог, воспитатели, старший воспитатель) индивидуального социально-педагогического проекта для конкретного ребенка в группе
7. Проведение разработанных мероприятий воспитателями в группе согласно плану проекта.
8. Проведение целенаправленного педагогического наблюдения.
9. Проведение итогового мониторинга
10. Рефлексия собственного поведения воспитателя, использованных методов, приемов при построении общения сверстников в группе.
11. Анализ полученных результатов. При необходимости разработка нового социального проекта.

Образовательная деятельность, проводимая по данному алгоритму в рамках «Мастерской социально-педагогического проектирования» позволяет:

- создать проектные команды, творческие коллективы по проектированию и реализации проектов;
 - развить проектировочные функции и обеспечить взаимодействие всех субъектов образовательного процесса по созданию условий для развития, как отдельного ребенка, так и коллектива в целом на основе исследования и анализа проблем социально-образовательного характера;
 - получить четкую и объективную информацию о ребенке, его особенностях психического, физического развития, социальном опыте и состоянии семейных отношений;
 - выявить потенциальные возможности для развития и успешной социализации детей;
- индивидуальные, личностно-ориентированные траектории развития и образования для ребенка;
- создать психолого-педагогические условия для успешной реализации Программы дошкольного образования в соответствии с ФОП ДО и ФГОС ДО;
 - повысить компетентность педагогов в построении личностно-ориентированного взаимодействия с дошкольниками в детском саду.

Приложение 6

Оценка эффективности, проведённого методического мероприятия _____

Тема _____

Педагог _____ Дата _____

Уровень эффективности _____ Ст. Воспитатель _____

	Ф.И.О. педагога	Считаете ли Вы мероприятие продуктивным			Получили ли вы ответы на волнующие вас вопросы по теме?			Оцените уровень подготовленности педагога к мероприятию		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
11.										
12.										
13.										
14.										
15.										
16.										
17.										
Количество баллов										

№	ФИО		Дата и тема прохождения курсов			Дата последующего прохождения курсов повышения квалификации		
		Должность	2023	2024	2025	2026	2027	2028
1.								