

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 33»

РЕКОМЕНДОВАНО
к принятию
Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад № 33»
Протокол № 5 от «25» августа 2022 г.



**Программа профессионального развития
педагогического коллектива
МБДОУ «Детский сад № 33»**

Содержание

Раздел I. Пояснительная записка

1.1.1. Актуальность.

1.1.2. Анализ кадровых ресурсов МБДОУ «Детский сад № 33»

1.2. Риски.

Раздел II. Паспорт программы профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 33»

Раздел III. Система мероприятий по реализации программы профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 33»

Раздел IV. Мониторинг реализации программы «профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 33»

Литература

Приложение

Раздел I

1. Пояснительная записка

Качество дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. Сегодня требования к педагогическим работникам не ограничиваются стажем работы и дипломом об образовании. Педагог должен быть профессионалом своего дела, мыслящим, способным к анализу и к творческой переработке информации. Под качеством профессиональной деятельности педагога понимается степень удовлетворения потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса от предоставляемых образовательных услуг. Результаты педагогической деятельности могут быть оценены разными социальными заказчиками - детьми, родителями, педагогами.

Личностные качества и профессиональные компетенции, необходимые педагогу для осуществления образовательной деятельности, отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования, включают в себя следующие умения и способности. Это и готовность принять разных детей, вне зависимости от их реальных умственных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. Это и умение владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач. Это и владение ИКТ - компетенциями, необходимыми для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Программа профессионального развития педагогического коллектива (далее - Программа) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 33» (далее МБДОУ «Детский сад № 33») - документ, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно - правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
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. Устав МБДОУ «Детский сад № 33».

1.1.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОО. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В связи с вступлением в действие «Профессионального стандарта педагога» важнейшими требованиями к личности педагога являются профессиональная мобильность, способность к постоянному профессиональному самовоспитанию и самосовершенствованию. Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. Дошкольному образованию необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка,
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОО высококвалифицированных педагогических кадров. В МБДОУ «Детский сад № 33» на данный момент работают 44% педагогов с более чем двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного подхода».

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

1.1.2. Анализ кадровых ресурсов МБДОУ «Детский сад № 33»

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 14 воспитателей, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется. Педагогический коллектив состоит из 18 педагогов, большинство из них среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы.

Распределение педагогического персонала по возрасту:

| Всего педагогов | Моложе 25 лет | 25-29 | 30-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60 лет и старше |
|-----------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| 19 | 0 | 0 | 5 | 2 | 5 | 4 | 0 | 3 |
| | 0% | 0% | 26% | 11% | 26% | 21% | 0% | 16% |

По стажу педагогической работы:

| 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 |
|----------------------|----------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| Количество педагогов | 2 | 0 | 2 | 4 | 4 | 7 |
| % | 11% | 0% | 11% | 21% | 21% | 36% |

По уровню образования:

| Образование | Высшее | Среднее специальное |
|----------------------|--------|---------------------|
| Количество педагогов | 4 | 15 |
| 100% | 21% | 79% |

По уровню квалификации:

| Квалификационные категории | Высшая | Первая | Соответствие | Без категории |
|----------------------------|--------|--------|--------------|---------------|
| Количество педагогов | 3 | 7 | 8 | 1 |
| % | 16% | 37% | 42% | 5% |

Сильные стороны кадровой системы учреждения:

- стабильный коллектив;
- 100% обеспеченность кадрами;
- 47% педагогов имеют квалификационные категории;
- средний возраст педагогов и административной команды 48 лет;
- наличие профессиональных педагогов, способных работать по углубленным программам;
- 10 педагогов работают в МБДОУ «Детский сад № 33» более 10 лет, что говорит о сохранности контингента;

Слабые стороны кадровой системы:

- четко проявляется тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива;
- низкий процент молодых специалистов;
- женский коллектив;
- подверженность «эмоциональному выгоранию» и стрессу.

Проблемы и противоречия:

Проблемы:

1. Проблема старения педагогических кадров;
2. Незначительный приток молодых специалистов;
3. Снижение активности педагогов в творческой деятельности.

Противоречия:

1. Между необходимостью организации методической работы в ДОО как целостной, основанной на достижениях психолого-педагогической науки и конкретном анализе индивидуальной деятельности системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на обогащение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом и существующими сегодня недостаточно эффективными механизмами для выстраивания методической системы в ДОО.
2. Между необходимостью использования, внедрения новых педагогических технологий, их элементов в учебный процесс ДОО для повышения эффективности, результативности, качества образования и отсутствием механизмов их внедрения.
3. Между необходимостью включения коллектива ДОО в инновационные процессы и отсутствием эффективных методов стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации.

Было выявлено, что основными причинами является:

- низкая потребность в самовоспитании;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии;
- не ведется в системе работа по реализации тем по самообразованию.

Пути решения проблемы:

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в МБДОУ «Детский сад № 33».
2. Привлечение педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу методических объединений, конкурсов профессионального мастерства и творческих групп. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение открытых мероприятий с той же целью. Привлекать педагогов к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.
3. Организация системы наставничества.
4. Повышение квалификации педагогов через:
 - прохождение курсов повышения квалификации ГОУ ИПК и ППРО ТО,
 - участие в вебинарах и семинарах «Центра повышения квалификации» г. Новомоскоска,
 - прохождение курсов повышения на сайте Единый Урок,
 - самообразование.

Таким образом, Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

1.2. Риски

- Текучесть кадров;
- Пассивность педагогов;
- Низкая мотивация перестраивать свою деятельность;
- Дефицит специалистов.

Раздел II. Паспорт программы профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 33»:

| | |
|------------------------|--|
| Наименование программы | Программа профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 33» на 2022-2024 годы |
| Разработчик программы | Рабочая группа МБДОУ «Детский сад № 33»: Заведующий Заместитель заведующего |
| Цель программы | <u>Стратегическая цель:</u> Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала МБДОУ «Детский сад № 33», формирование творчески работающего коллектива педагогов. <u>Конкретная цель:</u> Повысить уровень профессиональной компетентности и творческой активности не менее чем у 85% педагогов. |

| | |
|-------------------------------|--|
| Задачи программы | <p>Организовать работу педагогов в формате доброжелательной среды;</p> <p>Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников;</p> <p>Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов;</p> <p>Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;</p> <p>Обновить структуру и содержание методической службы;</p> <p>Способствовать сохранению и укреплению здоровья педагогических сотрудников.</p> <p>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.</p> |
| Направления программы | <p>Организация профессиональной коммуникации</p> <p>Психолого - педагогическая мотивация</p> <p>Психологическая и методическая поддержка</p> |
| Сроки реализации | 2022-2024 годы |
| Ожидаемые результаты | <p>Закрепление кадров в МБДОУ «Детский сад № 33» и создание условий для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %);</p> <p>Использование ИКТ педагогическими работниками в педагогическом процессе;</p> <p>Мотивация педагогических работников к результативной и качественной деятельности;</p> <p>Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, работающих в творческих группах;</p> <p>Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных страничек и сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 85%;</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников МБДОУ «Детский сад № 33», повысивших квалификацию увеличивается на 10%, от общей численности работников);</p> <p>Сформирован доброжелательный, творчески работающий коллектив педагогов - единомышленников.</p> |
| Механизм реализации программы | <p>Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МБДОУ «Детский сад № 33», способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.</p> |
| Принципы реализации программы | <p>Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;</p> <p>Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве МБДОУ «Детский сад № 33», консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);</p> <p>Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).</p> |

| | |
|------------------------------|--|
| Система организации контроля | Текущий контроль осуществляет заведующий |
|------------------------------|--|

Раздел III. Система мероприятий по реализации программы профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 33»:

| <i>задачи</i> | <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки</i> | <i>Ответственные</i> |
|--|--|---------------------------------|--------------------------|
| Организовать работу педагогов в формате доброжелательной среды | Разработка и внедрение в МБДОУ «Детский сад № 33» «Кодекса дружелюбного общения» | Ноябрь 2022г. | Заведующий Зам.зав. |
| | Подготовка и проведение семинара – практикума для педагогов по реализации программы по духовно – нравственному воспитанию. | Декабрь 2022г. | Зам.зав. |
| | Оборудование развивающей среды МБДОУ «Детский сад № 33» элементами доброжелательного пространства (центры релаксации, уголки уюта и уединения, «постеры» личностных и творческих достижений детей) | Декабрь 2022г. | Зам.зав. Все педагоги |
| | Подготовка и проведение мастер-классов по теме: «Играя, я учусь!» | Январь 2022г. -Август 2023г. | Все педагоги |
| Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников | Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов (Повышение квалификации на курсах повышения квалификации педагогов, в том числе и дистанционно, не менее 1 раза в 3 года) | Ежегодно Август 2022г. | Зам.зав. |
| | Представление и награждение лучших работников МБДОУ «Детский сад № 33» государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия. | Ежегодно | Заведующий Зам.зав. |
| | Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов | Регулярно | Зам.зав. |
| Развивать профессиональную | Анализ кадровой ситуации в системе МБДОУ «Детский сад № 33» с целью прогнозирования потребности | Сентябрь ежегодно | Заведующий Зам.зав. |

| | | | |
|--|--|-----------------|------------------------|
| культуру и компетенции педагогов | в педагогических кадрах на последующие учебные годы. | | |
| | Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ресурсные центры, образовательные интернет сайты, персональные сайты педагогов и т.п. | Весь период | Заведующий Зам.зав. |
| | Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Компьютерной мастерской»; Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов | 2022г.- 2024г. | Заведующий Зам.зав. |
| | Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью МБДОУ «Детский сад № 33») | Май ежегодно | Зам.зав. |
| | Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете. | май ежегодно | Зам.зав. |
| | Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога. | Май 2023г. | Зам.зав. |
| | Организация методического сопровождения: <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы | 1 раз в квартал | Заведующий Зам.зав. |
| Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации | Организация разных форм обучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе МБДОУ «Детский сад № 33») по индивидуальным | ежегодно | Зам.зав. |

| | | | |
|--|--|---|--------------------------------------|
| педагогических кадров | планам профессионального развития | | |
| | Организация наставничества для методического сопровождения педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для молодых воспитателей и специалистов (при наличии молодых специалистов). | Ежегодно (при наличии молодых специалистов) | Зам.зав. Воспитатели - наставники |
| | Проведение семинаров, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов и ораторского мастерства. Семинары-практикумы: 1.«Искусство самопрезентации» 2.«Учимся искусству дискуссии» 3.«Как научиться красиво и убедительно говорить» | 2022г.-2024г. | Зам.зав. педагог-психолог |
| | Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри МБДОУ «Детский сад № 33» «Лучший воспитатель детского сада», дистанционные и заочные конкурсы, профессиональные конкурсы муниципального и регионального уровня и др. | 2023г.-2024г. | Заведующий Зам.зав. |
| | Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий в «Компьютерной мастерской» | 2023г.-2024г. | Зам.зав. |
| Обновить структуру, условия и содержание методической службы | Совершенствование системы внутреннего контроля. | Весь период | Зам.зав. |
| | Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Весь период | Заведующий Зам.зав. |
| | Картотечное структурирование методического обеспечения МБДОУ «Детский сад № 33» | Август ежегодно | Зам.зав. |
| Сохранить и укрепить здоровье сотрудников | Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья | 2023г. | Заведующий |

| | | | |
|--|---|-----------------|---|
| | работников МБДОУ «Детский сад № 33», проведение СОУТ. | | |
| | Проведение Дня здоровья для педагогических работников | Апрель ежегодно | Зам.зав., инструктор по физической культуре |
| | Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации. | Весь период | Заведующий медсестра |
| | Организация и проведение психологических консультаций и других мероприятий. | Весь период | Педагог - психолог |
| Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения | Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе | Весь период | Управленческая команда |
| | Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок. | Весь период | Зам.зав. |
| | Поддержка традиций МБДОУ «Детский сад № 33» | Весь период | заведующий |
| | Проведение конкурса «Лучший педагог детского сада». | Апрель 2024г. | Заведующий |

Раздел IV. Мониторинг реализации программы «профессионального развития педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 33»:

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе МБДОУ «Детский сад № 33».

| Предполагаемые результаты реализации программы | Индикаторы измерения |
|--|--|
| Пополнение нормативной базы МБДОУ «Детский сад № 33», регламентирующей сопровождение педагогов | Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских |
| Создание условий для профессионального роста каждого педагога | Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 10%; Рост числа педагогов, принимающих активное участие в профессиональных конкурсах; Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации. |
| Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников | Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня. |

| | |
|--|--|
| Освоение педагогами инновационных образовательных технологий | Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, работе творческих групп. Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы. Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации -100%. |
| Закрепление кадров в МБДОУ «Детский сад № 33» и создание условий для привлечения молодых педагогов | Омоложение коллектива на 10-15%. |
| Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников | Все педагоги переведены на эффективный контракт. |

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса МБДОУ «Детский сад № 33».

Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
3. Булатова О.С. «Педагогический артистизм: учебное пособие// М.: Издательский центр «Академия» 2001.
4. Ершов П.М. «Технология актерского искусства», Москва, 1992.
5. Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
6. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-с. 15-20
7. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.

Структура индивидуального плана профессионального развития.

Индивидуальная траектория профессионального развития для каждого педагога определяется на основе проведённого обследования, при этом с целью оптимизации затрат выделяются группы педагогов по уровню педагогического мастерства.

Первая группа: Творческие педагоги, обладающие высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую квалификационную категорию и являются «мастерами».

Вторая группа: Педагоги, совершенствующие свое педагогическое мастерство. В эту группу входят педагоги со стажем от 5 лет. Данная группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством старшего воспитателя, овладевают способами обучения взрослых, основанными на применении деятельностного подхода.

Третья группа: Молодые педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Это педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Структура индивидуального плана профессионального развития выглядит следующим образом:

Цели, задачи

- Изучение психолого- педагогической литературы
- Разработка программно- методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе МБДОУ «Детский сад № 33»
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации
- Руководство повышением квалификации воспитателей
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

| Тема | Сроки (начало-окончание) | Изученная литература, интернет-ресурсы | Практическое применение полученных знаний |
|--------------------------|-----------------------------------|--|---|
| «Планируемые результаты» | Сентябрь - январь Май - август | | Выступление на педсовете, ГМО, изготовление практического материала |

Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

| Содержание деятельности | Сроки (начало-окончание) | Результаты работы |
|---|--------------------------|--|
| Перспективный план, конспекты занятий, картотеки дидактических игр, подборка упражнений, изменение ППРС | | Выставка демонстрационного материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п. |

Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта

| Содержание деятельности | Сроки, этап (начало-окончание) | Форма представления результатов работы |
|-------------------------|--------------------------------|---|
| тема, направление опыта | | выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, |

| | | |
|--|--|--|
| | | участие в профессиональном сообществе. |
|--|--|--|

Раздел 4. Участие в методической работе МБДОУ «Детский сад № 33»

| Содержание деятельности | Сроки (начало - окончание) | Форма представления результатов работы | Процент эффективности |
|---|----------------------------|--|-----------------------|
| Теоретический семинар, открытое мероприятие | | выступление, консультация, мастер-класс, подготовка материалов | |

Раздел 5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации

| 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 курсах повышения квалификации |
|---|--|--|--|
| | Повышение квалификации в ГОУ ИПК и ППРО ТО, дистанционное обучение, модульные курсы, сетевое сообщество педагогов, вебинары и т.д. | Выступление на ГМО, мастер-классы и т. д | Что изменилось в педагогической деятельности педагога? |

Раздел 6. Руководство повышением квалификации воспитателей

| Тема курсов повышения квалификации (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? |

Раздел 7. Оценка результатов профессионального развития

| Содержание деятельности | Сроки (начало - окончание) | Форма представления результатов работы |
|--|----------------------------|--|
| Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты) | 2022 - 2024г. | Самоанализ |

Раздел 8. Участие в профессиональных конкурсах

| Название конкурса | Сроки (начало - окончание) | Форма представления результатов работы | Представление отчета о выполнении работы |
|-------------------|----------------------------|--|--|
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | Аналитическая справка о системе работы воспитателя | Педсоветы, Общее собрание коллектива, для подготовки отчета по самообследованию. |
|--|--|--|--|

Приложение 2

Образовательная мастерская МБДОУ «Детский сад № 33».

В работе мы неизбежно сталкиваемся с необходимостью повышения качества работы всего детского сада и каждого педагога в отдельности. Как повысить ответственность каждого за результаты своей деятельности? Как управлять процессом внедрения нового?

Перед руководством ДОУ возникает проблема вовлечения педагогов в процесс повышения качества образовательной работы через систему малых незначительных улучшений в образовании, что в конечном итоге приведет к значительному улучшению качества образовательной деятельности и корпоративной культуры. В связи с этим мы разработали модель «Образовательной мастерской»

Ее главная функция – разработать, опробовать, проанализировать и реализовать небольшие предложения по улучшению качества образовательной работы детского сада, в том числе предложения по разработке и апробации действенных образцов педагогической деятельности, эффективных приемов и методов взаимодействия с родителями и детьми.

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

Цикл работы Мастерской основан на процессной модели Деминга.



1 этап (планирование)

План-задание Мастерской формирует руководитель на основе запросов:

- со стороны администрации: по итогам оперативного контроля, по результатам проблемного анализа деятельности ДОУ.
- со стороны персонала: 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 педагогический совет.

Приложение 3

Проектная мастерская.

Основная задача образовательного учреждения - создание такой образовательной среды, которая поможет каждому ребенку найти свою «нишу» в соответствии с его склонностями, особенностями характера, способностями и создать комфортные условия для его всестороннего развития. Решить эту задачу можно только при реализации лично-ориентированного подхода к построению среды вокруг ребенка используя инструменты технологии социально-педагогического проектирования.

В нашем ДОУ создание проектов - это средство решения проблем повышения качества образования и развития профессионально-инновационной деятельности, культуры управленческого труда руководителя, методической подготовки педагога к обучению и воспитанию дошкольника, а также развитие разнообразных форм взаимодействия ДОУ и окружающей его социокультурной среды. 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 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.

В МБДОУ «Детский сад № 33» реализуется 5 долгосрочных институциональных проектов: «Новое оформление территории ДОУ»; «Мы выбираем здоровье»; «Порядок во всем»; «С улыбкой в детский сад» и «Организация эффективного взаимодействия семьи и педагогов ДОУ в целях повышения педагогической грамотности родителей «Мы с вами»».

В «Проектной мастерской» объединены творческие, неравнодушные, профессиональные специалисты, освоившие технологию социально-педагогического проектирования и способные оказать действенную помощь другим педагогам в разработке проекта. Два педагога прошли курсы повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе «Управление проектами в сфере образования».

Образовательная деятельность, проводимая в рамках «Проектной мастерской» 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;
- выявить потенциальные возможности для развития и успешной социализации детей;
- спроектировать индивидуализированные, лично-ориентированные траектории развития и образования для ребенка;
- повысить компетентность педагогов в построении лично-ориентированного взаимодействия с дошкольниками в детском саду.