

Утверждаю
Приказом заведующего
Детским садом № 78
№ 61 от «31» мая 2022г.

**Программа
профессионального развития педагогов
на 2022-2023 г.г.**

Раздел I

- 1.1. Паспорт Программы
- 1.2. Пояснительная записка
 - 1.2.1. Актуальность
 - 1.2.2. Анализ кадровых ресурсов
- 1.3. Риски

Раздел II

- 2.1. Цели и задачи Программы
- 2.2. Этапы реализации Программы
- 2.3. Основные направления
- 2.4. Ожидаемые результаты

Раздел III

- 3.1. Система мероприятий по реализации Программы

Раздел IV

- 4.1. Мониторинг реализации Программы
- 4.2. Заключение

Приложения

Раздел I

1.1. Паспорт Программы профессионального развития педагогов Детского сада № 78

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов на 2022-2023 годы
Разработчик программы	Рабочая группа Детского сада Заместитель заведующего по ВМР
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов детского сада. Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.
Задачи программы	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей. Выйти на новый уровень организационной культуры образовательного учреждения.
Сроки реализации	2022-2023 учебный год
Ожидаемые результаты	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций. Мотивация к качественному педагогическому труду. Увеличение доли педагогических работников, 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. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив Детского сада, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующего по ВМР.

1.2. Пояснительная записка.

Программа профессионального развития педагогов является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными 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. Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года №373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования».
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.2.1. Актуальность.

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

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению 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, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно - оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

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. Поэтому **основной управленческой задачей стало:** разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- разработки программы профессионального развития педагогов;
- формирования заказа на повышение квалификации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов.

Педагогический персонал Детского сада № 78 на 01.06.2022 года состоит из 25 педагогов: 20 воспитателей, 2 музыкальных руководителя, 1 педагог-психолог, 1 инструктор по физической культуре, 1 учитель-логопед.

Средний возраст педагогов - 39 лет.

Характеристика педагогического коллектива (на 01.06.2022г.)

Образование педагогических и руководящих работников			
Высшее		Среднее профессиональное	
20 человек – 80 %		5 человек –20 %	
Квалификационная категория педагогических и руководящих			
высшая	первая	СЗД	б/к
9 человек –37%	9 человек – 37 %	2 человека – 8 %	5 человек–20%
Педагогический стаж педагогических и руководящих работников			
До 5х лет	5-10 лет	10-20 лет	Свыше 20 лет
5 человек – 20%	10 человек – 40%	5 человек – 20%	5 человек – 20%

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе городского педагогического сообщества;
- конкурсное движение.

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. 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 и пр.).

1.3. Риски

- Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.

- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Раздел II.

2.1. Цели и задачи Программы.

Стратегическая цель: обеспечение высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО.

Конкретная цель: создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических работников в детском саду с учетом современных требований, в соответствии с профессиональными потребностями педагогов и образовательной организации.

Задачи:

1. Разработать системный подход организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетенции педагогических кадров образовательной организации.
2. Создать благоприятные правовые, организационные условия для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников.
3. Совершенствовать управленческую деятельность с позиции мотивирования и стимулирования профессионального развития педагогического коллектива.
4. Обеспечить эффективное сотрудничество и укрепить статус педагогического коллектива как команды единомышленников.
5. Повысить престиж образовательной организации через рост квалификации педагогических работников.

2.2. Этапы реализации Программы.

1. *Диагностический этап*

Основное содержание.

- Анализ профессионализма педагогов на основе изучения их профессиональных потребностей, результатов деятельности, личностных и профессиональных качеств личности.
- Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат.

- База данных о педагогах.
- Система отслеживания профессиональных и информационных потребностей педагогов на основе разработанного банка диагностических методик.
- Разработка рекомендаций по планированию индивидуального плана профессионального развития педагога.

2. *Практический этап.*

Основное содержание. Организация деятельности по повышению профессиональных знаний, умений педагогов, создания условий для самосовершенствования. 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.

- Утверждение перспективного плана-графика повышения квалификации педагогических работников (ежегодно).
- Разработка и реализация индивидуального плана профессионального развития педагога на текущий учебный год.

3. *Аналитический этап.*

Основное содержание. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога.

Практический результат.

- Изучение уровня удовлетворённости педагогов.
- Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития педагогов.
- Определение перспектив дальнейшего развития образовательной организации, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

Организационное и функциональное обеспечение Программы.

Функции заведующего Детским садом в аспекте реализации программы: общее руководство разработкой и реализацией программы, обеспечение реализацией программы, организация, координация, контроль.

Функции заместителя заведующего по воспитательной и методической работе:

- определение приоритетных направлений работы, корректировка составляющих элементов программы;
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;
- организация и проведение семинаров, консультаций и других форм обучения по важным аспектам реализации программы;
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы;
- анализ развития педагогического коллектива и обобщение результатов реализации программы.

Функции педагогического совета в данном направлении:

- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;
- определение критериев эффективности реализации программы;
- разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.
- обобщение передового педагогического опыта;
- диагностирование затруднений педагогических работников и планирование работы по их избеганию;
- организация системы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами.

Функциональные обязанности педагогов:

- разработка индивидуальных планов профессионального развития; обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ; повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы.

2.3. Основные направления Программы.

При разработке Программы мы выделили основные линии профессионального развития педагогического коллектива:

- 1) Создание условий для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы Детского сада.
- 2) Внедрение механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках профессионального развития.

Создание условий для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы Детского сада включает в себя:

1. Развитие нормативной правовой базы по созданию условий повышения квалификации педагогических работников.
2. Совершенствование учебно-методического и информационно-технического обеспечения воспитательно-образовательного процесса с учётом современных тенденций развития образования.
3. Разработка нормативной модели деятельности и содержания обучения педагогов Детского сада.
4. Вооружение педагогов новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС ДО; прогрессивными педагогическими технологиями в рамках методической работы.
5. Организация эффективного функционирования системы повышения квалификации педагогов Детского сада.
6. Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов.
7. Создание системы консалтингового сопровождения, начинающих педагогов на всех этапах их профессиональной карьеры.
8. Оценка эффективности реализации программы.

Внедрение механизма управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога в рамках профессионального развития включает в себя:

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»).
 2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
 3. Составление индивидуальной программы обучения педагога.
- Программа представляет собой планирование программ повышения квалификации педагогов, индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
 5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.
 6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.
 7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.
 8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
 9. Определение перспектив дальнейшего развития.

2.4. Ожидаемые результаты реализации Программы.

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 педагога.

2. Повышение профессиональной компетентности и непрерывного роста профессионализма педагогов ДОУ в области применения современных образовательных технологий, понимании концепции и идеологии ФГОС ДО.
3. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации Программы.

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей. Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года . Формирование корпоративного заказа на КПК.	Ежегодно сентябрь/ январь	Зам.зав.по ВМР
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов.	В течение года	Зам.зав.по ВМР
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребностей педагогических работников.	Май (ежегодно)	Заведующий Зам.зав.по ВМР
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство города; образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течение всего периода	Заведующий, зам.зав. по ВМР
Организация обучения всех педагогов основам цифровой и компьютерной грамотности с помощью обмена опытом и повышения квалификации.	В течение всего периода	Заведующий и зам.зав. по ВМР
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ).	Май	Зам.зав.по ВМР
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на педсовете.	В течение всего периода в соответствии с планом работы	Зам.зав. по ВМР
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей педагогов.	Сентябрь 2022 Май 2023	Заведующий и зам.зав. по ВМР
Трудовое действие: планирование образовательной работы Внутренние ресурсы -организация курсов ПК на основе оценки уровня квалификации, -оценка эффективности курсов. - Организация методического сопровождения: • заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства»; • групповые и индивидуальные консультации; • временные творческие объединения по направлениям работы, • конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Я- мастер своего дела», • семинары-практикумы, • открытые показы форм образовательной деятельности, • наставничество. Внешние ресурсы: • включение педагогов в образовательное пространство: РМО,	Март2022 Ежегодно октябрь. В течение всего периода	Заведующий и зам.зав. по ВМР

<p>школа молодого педагога, интернет-сообщества,</p> <ul style="list-style-type: none"> • взаимодействие с социумом, • конкурсное движение. <p>Трудовое действие: Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями на основе использования различных практико-ориентированных форм: -«Мастер-класс: эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс», - вовлечение родителей в проектную деятельность, -поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>		
Совершенствовать систему повышения / переподготовки квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовки педагогов (по запросам педагогов и в соответствии с Программой развития детского сада).	В течение всего периода	Зам.зав. по ВМР
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов, а также педагогов, испытывающих трудности в профессиональной деятельности.	2022-2023	Зам.зав. по ВМР
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов. Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации профессиональной деятельности», «Учимся искусству дискуссии», «Профилактика и предупреждение профессионального выгорания».	2022-2023	Зам.зав. по ВМР
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ, -дистанционные конкурсы, -профессиональные конкурсы «Воспитатель года», - номинирование педагогов по результатам работы за год.	2022-2023	Зам.зав. по ВМР
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля	Весь период	Зам.зав. по ВМР
Развитие условий для использования педагогами ИКТ в образовательной деятельности.	Весь период	Заведующий Зам.зав. по ВМР
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.	Весь период	Заведующий Зам.зав. по ВМР
Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, месячник ОБЖ, день дошкольного работника и т.д.).	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Разработка положений, проведение конкурсов и т.п.	2022-2023	Заведующий зам.зав. по ВМР
Создание газеты детского сада «Наши новости».	2022-2023	Зам.зав. по ВМР, Педагоги.
Ведение рубрики на сайте детского сада «Для Вас, педагоги: наставничество, консультации, рекомендации».	2022-2023	Зам.зав. по ВМР

Раздел IV.

4.1. Мониторинг реализации Программы профессионального развития педагогов.

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.

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

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

С одной стороны данная Программа - это система мероприятий, направленных на повышение квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образования.

С другой стороны – стратегический инструмент профессионального образования педагогов, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии ДОУ.

Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность;
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов.	Наличие программ, положений о конкурсах, фестивалях.
Создание условий для профессионального роста каждого педагога.	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями. Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня.
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах. Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы. Использование ИКТ в педагогическом процессе и

	повышения квалификации-100%.
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.	Все педагоги переведены на эффективный контракт. Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов по результатам профессиональной деятельности.

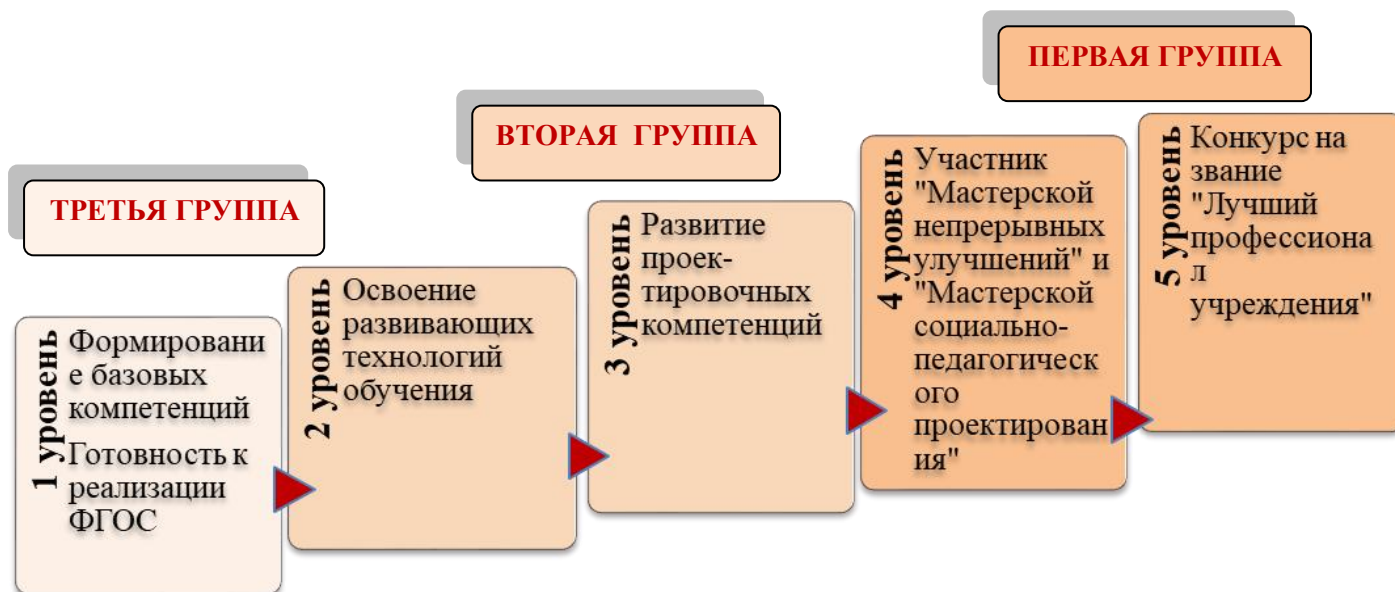
4.2. Заключение.

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

Модель профессионального продвижения

Это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма которая позволяет нам:

- решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
- повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов, в том числе в вопросах реализации ФГОС ДО;
- снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.



На основе проведённого обследования определяется индивидуальная траектория профессионального продвижения для каждого педагога, но при этом с целью оптимизации затрат выделяются группы педагогов по уровню педагогического мастерства.

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

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 5 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством старшего воспитателя, овладевают способами обучения детей, основанными на применении деятельностного подхода.

Третья 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.

Индивидуальный план профессионального развития

Цели, задачи

- Изучение психолого-педагогической литературы.
- Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности.
- Участие в методической работе ДООУ.
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДООУ.
- 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, консультация МО, подготовлен доклад по теме, изготовление практического материала

Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Результаты работы
Перспективный план, конспекты НОД, картотеки дид/игр, подборка упражнений	Январь - апрель	Выставка д/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 ДОУ.

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Форма представления результатов работы	Процент эффективности
Например: теоретический семинар, открытое мероприятие	.		

Раздел 5. 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
	Дистанционное обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов.	Выступление в гор.пед.сообществе, мастер-классы и т.д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

Раздел 6. Руководство повышением квалификации воспитателей.

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

Раздел 7. Работа в составе органов управления ДОУ.

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

Раздел 8. 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)		Самоанализ

Раздел 9. Участие в профессиональных конкурсах.

Название конкурса	Сроки (начало-окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
Например, «Воспитатель года»		аналитическая справка о системе работы воспитателя	

Приложение 3.

Мастерская непрерывных улучшений, как средство повышения качества образовательной деятельности детского сада

С началом внедрения ФГОС ДО в практике работы дошкольных учреждений 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?

Ответом на вызовы времени стала общая идея, которая основывалась на применении принципов японской системы качества - кайзен (kaizen)¹ - системы постоянных, пусть очень небольших, но каждодневных шагов по улучшению качества, производимых каждым работником организации.

ИДЕЯ заключается в следующем:

создать действующий механизм вовлечения педагогов в процесс повышения качества образовательной работы через систему малых незначительных улучшений, что в конечном итоге приведет к значительному улучшению качества образовательной деятельности, и корпоративной культуры.

И в качестве такого механизма разработана 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 позволит нам выявить действенные педагогические приемы и наполнить педагогические методы работы конкретным содержанием.

Мастерскую возглавляет старший воспитатель. Участниками являются все педагоги, но с разной степенью вовлеченности.

Цикл работы Мастерской основан на процессной модели Деминга



I этап (планирование)

План-задание Мастерской формируется 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.

