

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №163»
ИНН 2465213414\КПП 246501001\БИК 010407105\ОГРН 1082468045274
660055 г. Красноярск, ул. Быковского 12 А, тел. 224-37-08

Согласовано:
Педагогическим советом
Протокол №1 от
29.08.2024

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 163
МБДОУ № 163
_____ / Н.Д. Захарова
Приказ № 98/1 от 30.08.2024г.

**Программа профессионального
развития педагогов МБДОУ №163**

Содержание	Стр.
1. Паспорт Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 163	3
2. Пояснительная записка	5
3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ	7
4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы	9
5. Мониторинг реализации программы «Программы профессионального развития педагогов»	12
6. Риски	13
7. Заключение	14
Приложения	15

1. Паспорт Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 163

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МБДОУ № 163 (далее Программа)
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ № 163: Заведующий – Захарова Наталья Дмитриевна Заместитель заведующего по УВР – Михайлова Ирина Александровна Воспитатель – Николаева Оксана Витальевна
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 «Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 163»
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - 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 2025года; - 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.
Сроки реализации	2024-2026 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - 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),

	<p>реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)). - 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).
Механизм реализации программы	<p>Механизм реализации Программы профессионального развития педагогов — это система программных мероприятий (Дорожная карта), скоординированных по срокам, согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов.</p>
Целевая группа	<p>- Педагоги ДООУ</p>
Мониторинг реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Положение о внутреннем контроле - План-график контроля за реализацией Программы

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 № 163, 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,
- образование детей с ОВЗ,
- взаимодействие с семьей;
- управление и развитие.

Проблемой является наличие существенных дефицитов в области управления качеством в области создания образовательной среды в ДОУ и, в частности, в управлении качеством профессионального развития педагогических кадров. Ключевой фигурой в формировании нового содержания образования, реализации цели Образовательной программы ДОУ и Программы развития является личность педагога, обладающего высоким уровнем профессиональных компетенций, и готового включиться в инновационную деятельность.

Проводя анализ основных задач и направлений деятельности детского сада, мы составили портрет педагога нашего детского сада. Это, прежде всего, компетентный специалист, способный креативно и творчески мыслить, умеющий руководить образовательным процессом в своей группе, владеющий системой здоровьесохраняющих технологий, владеющий информационно-коммуникационными технологиями, необходимыми для построения цифрового пространства в детском саду, создающий возможность для развития игры у детей, владеющий эффективными способами разрешения конфликтных ситуаций. Воспитатель должен владеть способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых методов, приемов и форм обучения и воспитания, создающих условия для позитивной социализации воспитанников, умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку, и ориентированный на личность ребенка и мотивированный на профессиональное и личностное

самосовершенствование.

Учитывая, что был выявлен, по некоторым направлениям, уровень качества, только стремящийся к базовому, и проанализировав ситуацию, делаем вывод о недостатках в управлении профессиональным развитием педагогов, что в свою очередь, не позволяет качественно реализовать ОП ДО и АОП ДО.

Это выражается в том, что не все педагоги при выборе методов и приемов учитывают индивидуальные возможности детей, потребности и интересы различных целевых групп.

Возникает противоречие между требованиями образовательного стандарта, ожиданиями родителей, и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде.

Разрешению данного противоречия может способствовать совершенствование управленческого механизма через использование современных методов работы с педагогическим коллективом 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.

К новым ресурсам развития, которые можно использовать относятся:

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

Поэтому основной управленческой задачей стала разработка Программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 163, которая позволит организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через формирование профессиональных компетенций на основе выявления и компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей.

Цель: создание условий в ДОУ для формирования культуры профессионального развития педагогов, совершенствование механизмов управления качеством профессионального развития на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения, через реализацию мероприятий «Комплексной программы профессионального развития педагогов».

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 2026 года;
- Обеспечить динамику роста качества образования на 1 балл (достигнуть уровня «хорошее качество») до конца 2026 года;
- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов;
- Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 163", Захарова Наталья Дмитриевна,
Заведующий

30.08.24 10:40 (MSK)

Сертификат 4C19FEBAE7230C5552E92B7F673D2A49

- Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения;

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 Профессионального стандарта, ФООП ДО и ФГОС ДО, для реализации ОП ДО.

2. Включение педагогов в инновационную деятельность, организованной в МБДОУ по наставничеству.

3. Сопровождение процедур аттестации.

4. Индивидуальное методическое сопровождение ИОМ

5. Включение педагогов в «Программу совершенствования здоровья и формирование привычки к ЗОЖ у педагогических работников».

6. Включение педагогов в деятельность различных городских методических сообществ, конференций.

7. Наставническая деятельность

Участие с представлением обобщенного опыта на различных федеральных и региональных площадках «Взаимообучение городов», «воспитатели России», и т.д.

3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Сведения о педагогических кадрах

Анализ образовательного уровня и кадровое обеспечение

Таблица 1

Педагогическая специальность	Образование			
	всего педагогов	высшее образование	средне-специальное педагогическое	Пед. класс, средне-специальное
педагог-психолог	1	1		
инструктор по физкультуре	1		1	
Учитель - логопед	1	1		
учителя – дефектолога	3	3		
музыкальный руководитель	1	1		
воспитатели	14	5	7	1
Итого	21 (100%)	11 (63%)	8 (21%)	1(%)

В МБДОУ работает 43 сотрудника.

Педагогический коллектив ДОУ составляют 21 человек, - постоянные работники.

Педагоги обладают такими качествами: работоспособность, профессионализм, стабильность, инициативность.

Из общего количества специалистов в штате дошкольного учреждения: учитель - логопед, учитель – дефектолог, педагог - психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

Кадровый состав в 2024- 2025 учебном году

Образовательный уровень:

Высшее – 11 человек,

Среднее специальное педагогическое – 9 человек,

Получают педагогическое образование - 1 человек.

Стаж работы педагогических сотрудников:

до 5 лет - 6 человека,

от 5 до 10 лет – 3 человека,

от 10 до 15 лет - 4 человека,

от 15 до 20 лет - 2 человека,

от 20 лет - 5 человека.

Возрастной ценз педагогических работников: от 20 до 30 лет - 3 человека, от 30 до 40 лет - 9 человек, от 40 до 55 лет - 9 человек.

Уровень аттестации:

1 квалификационная категория - 7 человек,

Высшая квалификационная категория - 7 человек,

без категории - 7 человек.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции, как, например, преобладание у некоторых педагогов традиционных подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок; «сопротивление» части педагогов к введению образовательных инноваций.

Программа направлена на формирование культуры профессионального развития педагогов на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения.

Инновационная направленность содержания Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремлении к инновационной деятельности и внедрению в педагогический процесс технологии проектирования, информационных технологий, презентации, социоигровые технологии, методов музейной педагогики и технологии социально-педагогического проектирования.

4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации отдельных педагогов и команды педагогов, их профессионального развития	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КИПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)	Ежегодно сентябрь	Зам. зав. по УВР
	Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами. Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне МБДОУ. Награждение лучших педагогов знаками отличия «Педагог-наставник», «Педагог-новатор». Разработка предложений по нематериальному стимулированию в ДОУ	Ежегодно	Заведующий ДОУ, зав. зав. по УВР Педагоги
	Разработка, внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах	По мере необходимости	Заведующий ДОУ, Председатель Пк
2. 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), - Творческие группы по направлениям работы и образовательным областям, - Образовательные интернет-сайты, - Персональные сайты педагогов	постоянно	Зам. зав. по УВР
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом. Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов (По плану)	Декабрь 2025г.	Зам. зав. по УВР
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Октябрь Май По мере необходимости	Зам. зав. по УВР

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 163", Захарова Наталья Дмитриевна,
Заведующий

30.08.24 10:40 (MSK)

Сертификат 4C19FEBAE7230C5552E92B7F673D2A49

	Составление, корректировка и анализ индивидуального образовательного маршрута развития педагога (ИОМ), и представление на итоговом педсовете результатов.	Ноябрь -май	Зам. зав. по УВР
	Разработка модели профессионального продвижения для развития каждого педагога	Февраль 2024г.	
	Организация методического сопровождения в ДОУ: - заседания педагогического совета - групповые и индивидуальные консультации - временные творческие объединения по направлениям работы - работа наставнических пар	Ежемесячно	Заведующий ДОУ, Зам. зав. по УВР
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов	ежегодно	Зам. зав. по УВР
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2023-2025	Зам. зав. по УВР
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1. «Искусство самопрезентации» 2. «Учимся искусству дискуссии» 3. «Как научиться красиво и убедительно говорить»		Зам. зав. по УВР, педагог-психолог, социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: - конкурсы внутри ДОУ, дистанционные конкурсы		Зам. зав. по УВР
	Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности	постоянно	Зам. зав. по УВР
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	постоянно	Зам. зав. по УВР
	Закрепление за педагогом, проходящим процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности куратора среди опытных педагогов ДОУ	постоянно	Зам. зав. по УВР

	<p>Назначение куратора образовательных областей с целью руководства овладения навыками реализации различных форм образовательной деятельности:</p> <p>Область «Художественно-эстетическое развитие» – музыкальный руководитель</p> <p>Область «Познавательное развитие» - учитель - дефектолог</p> <p>Область «Речевое развитие» - учитель-логопед</p> <p>Область «Социально-коммуникативное развитие» - педагог-психолог</p> <p>Область «Физическое развитие» - инструктор по ФК</p>	постоянно	Заведующий ДОУ
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	Январь 2024г.	постоянно
	Организация социального партнерства с Педагогическим колледжем №2, с целью инициирования добровольного обучения работников ДОУ, получение диплома о профессиональном образовании	постоянно	Заведующий ДОУ
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов	Октябрь 2023г.	Зам. зав. по УВР
4. Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия	Весь период	Зам. зав. по УВР
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий ДОУ, заведующий хозяйством
5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических и безопасных условий с целью сохранения здоровья работников ДОУ	Постоянно	Заведующий ДОУ, заведующий хозяйством
	Активно реализовывать Корпоративную программу укрепления здоровья работников	Постоянно	Заведующий ДОУ, заведующий хозяйством
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Апрель ежегодно Март 2025	Зам. зав. по УВР, инструктор по физкультуре
	Проведение ежегодного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ

Оператор ЭДО ООО Компания "Тензор"

	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий		Педагог-психолог
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Зам. зав. по УВР, Педагог-психолог
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		Зам. зав. по УВР
	Освещение деятельности ДОУ в интернет- сообществе (официальный сайт ДОУ, официальные аккаунты в социальных сетях)		Зам. зав. по УВР

5. Мониторинг реализации программы «Программа профессионального развития кадров»

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 ДОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, 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 10 % 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 технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих

образовательных технологий	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 - 100%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
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.

Модель управления рисками



Управление рисками – непрерывный процесс.

Риски:

- пассивность педагогов;
- не желание перестраивать свою педагогическую деятельность;
- недостаточная эффективность положения о стимулировании;
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Наименование риска	Оценка риска	Пути преодоления
Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность	Преодолимый	- Разработка и реализации системы мотивации педагогических работников - Разработка четких и ясных критериев
Дефицит педагогов с высшей категорией, с базовым педагогическим образованием	Преодолимый	- Прохождение курсов повышения квалификации - Разработка и реализация горизонтального обучения в учреждении
Недостаточная внутренняя психологическая мотивация части педагогов в профессиональном развитии.		- 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. - Реализация модели проф. 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 ДОУ 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 (ИОМов).

Индивидуальный образовательный маршрут

ФИО (полностью)	<i>Поле для заполнения</i>			
Муниципалитет	<i>Поле для заполнения</i>			
Организация	<i>Поле для заполнения</i>			
Должность	<i>Поле для заполнения</i>			
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 формулирование дефицитов, задач, форм реализации и форм предъявления результата (для столбцов 1, 2, 3, 5)	<i>Формулировка задачи обучения</i> 1. Изучить	1.	<i>месяц, годили месяц -месяц, год</i>	1.
		2.	<i>месяц, годили месяц -месяц, год</i>	2.
	2. Освоить (овладеть)	1.	<i>месяц, годили месяц -месяц, год</i>	1.
		2.	<i>месяц, годили месяц -месяц, год</i>	2.
	<i>Формулировка задачи на изменение деятельности</i>	1.	<i>месяц, годили месяц -месяц, год</i>	1.
		2.	<i>месяц, годили месяц -месяц, год</i>	2.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 163", Захарова Наталья Дмитриевна,
Заведующий

30.08.24 10:40 (MSK)

Сертификат 4C19FEBAE7230C5552E92B7F673D2A49

Индивидуальный план профессионального развития (шаблон)

Личный творческий план по теме: «...»

20__ – 20__ уч. г.	Методический продукт	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	2	3	4
<u>Подтема:</u>			
<u>Задачи:</u>			
1.			
2.			
<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»			

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.	Выступления, мастер-классы и т. д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

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)	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 профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	20 -20 учебный год	Самоанализ

Приложение 5

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

В образовательной политике государства четко обозначен приоритет лично-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 «лично-развивающего и гуманистического характера взаимодействия взрослых и детей».

Однако анализ существующей практики в ДОУ показывает, что использование

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 является

каждому конкретному ребенку и направленного от ребенка к субъектам окружающего 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 дезадаптированных в группе;
- социальная напряженность в группе.

4. Проведение педагогом-психологом индивидуальных консультаций с воспитателями по гармонизации группового пространства группы и изменения статуса ребенка-дезадаптанга в позитивную сторону.

5. Рекомендации по разработке индивидуальных социально-педагогических проектов для конкретного ребенка в группе.

6. Разработка проектной группой, педагог-психолог, воспитатели, 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

План-график прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников ДОУ

№	ФИО	Должность	Дата и тема прохождения курсов			Дата последующего прохождения курсов повышения квалификации		
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
1.								

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 163"**, Захарова Наталья Дмитриевна,
Заведующий

30.08.24 10:40 (MSK)

Сертификат 4C19FEBAE7230C5552E92B7F673D2A49