

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 278 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно - эстетическому направлению развития детей»
ул. им. газеты «Пионерская правда», 11, г. Красноярск, 660122, т. 237-66-64,
e-mail: dou278@mailkrsk.ru
ОКПО 55579872, ИНН/КПП 2461023980/246101001, ОГРН 1022401950603

Принято:
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 29.08 2024



**Комплексная программа
профессионального развития
педагогических работников МБДОУ № 278**

г. Красноярск, 2024

Содержание

1. Паспорт Комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 278
 2. Пояснительная записка
 3. Анализ кадровых ресурсов.
 4. Система мероприятий (Дорожная карта) по реализации программы.
 5. Мониторинг реализации программы «Комплексная программа развития педагогических работников »
 6. Риски
 7. Заключение.
- Приложение № 1

развития педагогических работников МБДОУ № 278

Наименование программы	Комплексная программа профессионального развития педагогов МБДОУ №278 на 2024- 2025 год (далее Программа)
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ №278 на основании приказа № 134/1 05.06.2024 г. «О создании рабочей группы»: Заведующий – Иванникова Л.В. Заместитель заведующего – Черкасова Е.В. Старший воспитатель – Сайдалиева Е.А.
Цель программы	- Создание условий в ДОУ для формирования культуры профессионального развития педагогов, совершенствование механизма управления качеством профессионального развития на основе ценностей, принципов и традиций в условиях социокультурного окружения, через реализацию мероприятий «Комплексной программы профессионального развития педагогов до 2025 года».
Задачи программы	-Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; - Обеспечить динамику роста качества профессиональных компетенций педагогов по направлениям повышения квалификации на 1,5 балла до конца 2025 года; -Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов; -Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
Сроки реализации	2024-2025 годы
Ожидаемые результаты	-Укомплектованность педагогическими кадрами на 95%; -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 к качественному педагогическому труду (диагностика уровня внутренней психологической мотивации к труду); -Увеличение доли педагогических работников до 60%, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; -Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности); -Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий; -Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения: (положение о

	методическом сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов педагогов (ИОМ)), Положение об аттестации в МБДОУ № 278 - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; - Сформирована культура профессионального развития, в которой творчески работает коллектив педагогов единомышленников. - Реализация ОП ДО, (по результатам ВСОКО). - Внедрение педагогических проектов.
Механизм реализации программы	Механизм реализации Комплексной Программы профессионального развития педагогических работников - это система программных мероприятий (Дорожная карта), скоординированных по срокам, согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов.
Целевая группа	Педагоги ДОУ Команды педагогов ДОУ
Мониторинг реализации Программы	План-график контроля за реализацией Программы ВСОКО

2. Пояснительная записка

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

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

Результаты проведенного в МБДОУ № 278, мониторинга ВСОКО, в основу которого положены шкалы МКДО, показали, что: уровень качества дошкольного образования является недостаточным по таким направлениям как:

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

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 здоровье-сохраняющих 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.

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 Комплексной программы профессионального развития педагогов МБДОУ № 278, которая позволит организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов посредством формирования 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 до 2025 года».

Задачи:

- Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития (доля педагогов с высшей категорией не менее 60 %, с первой не менее 40% до конца 2025 года;
- Обеспечить динамику роста качества образования на 1 балл (достигнуть уровня «хорошее качество») до конца 2025 года;
- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации отдельных педагогов и команды педагогов;
- Совершенствовать качество индивидуальной методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения;
- Разработать и ввести в действие социально-педагогические проекты.

Ведущие направления методической деятельности:

1. Для эффективной реализации ОП ДО - восполнение профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в ходе самообследования и экспертного диагностического исследования по оценке профессионального развития и соответствия требованиям Профстандарта, ФОП ДО и ФГОС ДО, для реализации

ОП ДО.

2. Сопровождение процедур аттестации.
3. Индивидуальное методическое сопровождение ИОМ
4. Наставническая деятельность
5. Включение педагогов в деятельность различных городских методических сообществ (РМО, ГБП), конференций.
6. Включение педагогов в «Программу совершенствования здоровья и формирование привычки к ЗОЖ у педагогических работников до 2025 года».
7. Участие с представлением обобщенного опыта на различных федеральных и региональных площадках

3. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное образовательное учреждение на 91% укомплектовано педагогическими кадрами.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют: старший воспитатель, методист, педагог–психолог, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре, 16 воспитателей. В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы.

Общий состав педагогического коллектива ДОУ: 72 человека.

Педагогический коллектив состоит из 21 педагога.

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

	В том числе в возрасте (полных лет на 1 сентября 2024 года)							
Всего педагогов	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
21	0	0	6	5	6	1	0	3
%	0%	0%	28,5%	23%	28,5%	6%	%	14%

По стажу педагогической работы в образовательном учреждении работают педагоги

Стаж	До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	Свыше 20 лет
2024 год (сентябрь)						
Количество педагогов	5	1	3	5	3	4
%	23%	6%	14%	23%	14%	20%

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее специальное
Количество педагогов	10	11
%	47,6%	43,4%

По уровню квалификации

Квалификационные категории	Высшая	Первая	Без категории
Количество педагогов	5	7	9
%	23%	33%	44%

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявил баланс традиционных и инновационных подходов педагогов к образовательному процессу.

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
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации отдельных педагогов и команды педагогов, их профессионального развития;	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Ежегодно сентябрь	Заместитель заведующего
	Повышение квалификации на КИПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)		
	Приложение 7		
	Представление на награждение лучших работников муниципальными наградами.	Ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель, заместитель заведующего Педагоги
	Награждение благодарственными письмами и грамотами на уровне ДОУ, профессиональное признание коллег через голосование «Лучшие педагоги месяца».		
	Награждение лучших педагогов знаками отличия «Педагог-наставник», «Педагог-новатор», «Педагог-мастер».		
	Разработка предложений по не материальному стимулированию в ДОУ		Совет трудового коллектива, профсоюз
Разработка, внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах.	По мере необходимости	Заведующий ДОУ, ППО	
Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах.	постоянно	Заведующий ДОУ
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное социальное пространство: Школа профессионального роста (МБДОУ) Педагогический совет, Творческие группы по направлениям работы и образовательным областям, Образовательные интернет-сайты, Персональные сайты педагогов - Кружок качества» - Коуч -сессии Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом.	Постоянно	Заместитель заведующего
	Достижение 100% ИКТ- компетенций педагогов		

	(По отдельному Плану)		
	Составление, анализ и корректировка индивидуального образовательного маршрута развития педагога (ИОМ), и представление на итоговом педсовете результатов	ноябрь 2024 декабрь 2025	Заместитель заведующего, старший воспитатель
	Разработка плана профессионального развития для каждого педагога (Приложение 1)	Февраль 2024	Старший воспитатель
	Организация методического сопровождения в ДОУ: заседания Педагогического совета групповые и индивидуальные консультации временные творческие объединения по направлениям работы - работа наставнических пар; - школа профессионального роста: - круглый стол; - мастер – класс; - семинары; - деловые игры.	Ежемесячно	Заведующий, старший воспитатель
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	- Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного, командами на базе ДОУ) Развитие технического мышления дошкольников: Воспитатели старших ,подготовительных групп Индивидуализация образовательного процесса: Воспитатели младших групп. Сохранение и укрепление здоровья детей: Воспитатели групп раннего возраста Реализация рабочей программы воспитания дошкольников Воспитатели всех возрастных групп.	2024-2025 годы	Заместитель заведующего, старший воспитатель
	- Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2024	Старший воспитатель ДОУ

- Использование разнообразных форм работы, направленных на совершенствование коммуникативных возможностей педагогов «Использование метода «Рефрейминг» в организации продуктивного диалога с родителями воспитанников» -Организация семинаров - практикумов «Создание условий для развития технического мышления дошкольников в ДОУ» «Индивидуализация образовательного процесса» «Способы поддержки детской инициативы в ДОУ» «Инновационные технологии в работе с дошкольниками»	2024-2025	Старший воспитатель, педагог-психолог, социальные партнеры
Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ «Лучший уголок развития технического мышления в ДОУ» дистанционные конкурсы профессиональные конкурсы «Воспитатель года» номинирование педагогов по результатам работы за год		Старший воспитатель ДОУ
Организация взаимопосещений опытных педагогов с целью актуализации педагогического опыта и взаиморефлексии деятельности	Постоянно	Старший воспитатель ДОУ
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категорию	постоянно	Заместитель заведующего, старший воспитатель
Закрепление за педагогом, проходящим процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности куратора среди опытных педагогов ДОУ;	постоянно	Заместитель заведующего
Назначение куратора образовательных областей с целью руководства овладения навыками реализации различных форм образовательной деятельности: Область «Художественно-эстетическое развитие» – музыкальный руководитель Область «Познавательное развитие» - старший воспитатель Область «Речевое развитие» - методист Область «Социально-коммуникативное развитие» - педагог-психолог Область Физическое развитие» - инструктор по ФК	постоянно	Заведующий ДОУ
Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	Январь 2024г.	Заместитель заведующего
Реализация плана внутриорганизационного продвижения педагогов через участие в работе:	2024-2025	Заведующий ДОУ, заместитель заведующего

	- «Школа профессионального роста» (Приложение № 4)		
4.Обновить структуру и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия (Приложение № 6)	Весь период	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий ДОУ, заместитель заведующего
5.Сохранить и укрепить здоровье сотрудников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических и безопасных условий с целью сохранения здоровья работников ДОУ	Постоянно	Заведующий ДОУ, специалист по ОТ, заведующий хозяйством
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников	Апрель ежегодно	Старший воспитатель, инструктор по физкультуре
	Проведение ежегодного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ
	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	Заместитель заведующего, Педагог-психолог
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок		Старший воспитатель
	Освещение деятельности ДОУ в интернет-сообществе (официальный сайт ДОУ, официальные аккаунты в социальных сетях)		Заместитель заведующего

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

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе 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 5% в год Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации - не менее 10 %.
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 Количество педагогов, использующих в педагогической деятельности ИКТ до-60%

Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% Приток молодых специалистов в ДОУ (до конца 25 г. -10%)
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Актуализировано положение о выплатах стимулирующего характера.

5. Риски

Наименование риска	Оценка риска	Пути преодоления
Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность	Преодолимый	1. Разработка и реализации системы мотивации педагогических работников 2. Разработка четких и ясных критериев
Дефицит педагогов с базовым педагогическим образованием	Преодолимый	1. Прохождение курсов повышения квалификации 2. Разработка и реализация горизонтального обучения в учреждении
Недостаточная внутренняя мотивация части педагогов в профессиональном развитии.	Преодолимый	1. Изучение мотивации педагогических кадров. 2. Реализация плана работы «Школа профессионального роста»

6. Заключение

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

План профессионального развития

План профессионального развития – это многоуровневая система 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.

У педагогов ДОУ имеется возможность профессионального горизонтального роста. На основе проведённого мониторинга (самообследование и экспертная оценочная диагностика профессионального развития) определяется индивидуальная траектория профессионального развития 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 профессиональных базовых компетенций.

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 3 лет. Эта группа осваивает способы проектной деятельности. И далее, овладевает способами работы с коллективом детей и взрослых, основанным на использовании личностно-ориентированного и системного-деятельностного подходов.

Третья группа. Педагоги, обладающие профессиональным мастерством, которые готовы делиться опытом.

Приложение 2

Индивидуальный образовательный маршрут

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

Приложение 3

Индивидуальный план профессионального развития (шаблон)

Личный творческий план по теме: «...»

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

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

Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ

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

Руководство повышением квалификации воспитателей

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

Работа в составе органов управления ДОУ

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

Оценка результатов профессионального развития

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

Участие в профессиональных конкурсах

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

Приложение 4

«Школа профессионального роста» - как средство повышения качества образовательной деятельности ДООУ.

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

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

Идея заключается в следующем: создать действующий механизм вовлечения педагогов в процесс повышения качества образовательной деятельности, через систему устранения профессиональных дефицитов у педагогов, который в результате, приведет к значительному улучшению качества образовательной деятельности в ДООУ.

Таким механизмом является, разработанная нами, программа «Школа профессионального роста».

Школу возглавляет заведующий дошкольного образовательного учреждения..

Участниками являются все педагоги,

этап (планирование)

План «Школа профессионального роста» формируется на основе анализа результатов деятельности ДООУ.

этап (действие)

Формируется рабочая группа по разработке мероприятий по устранению дефицитов профессиональной деятельности

этап (проверка)

Организуется работа по устранению дефицитов педагогов, через применение различных форм обучения

этап (анализ и выводы)

Мониторинг проводится в виде тестовых и практических заданий.

По итогам мониторинга делается вывод об эффективности работы «Школы профессионального роста», как ресурса профессионального развития педагогов.

Приложение 5

Оценка эффективности, проведённого методического мероприятия _____

Тема _____

Педагог _____ Дата _____

Уровень эффективности _____ Ст. Воспитатель _____

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

