Подписано цифровой подписью:
Заведующий О.Д. Капитанская
DN: cn=Заведующий О.Д. Капитанская,
email=pelikasha14@yandex.ru, c=RU
Дата: 2024.08.30 11:37:48 +03'00'

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 14 комбинированного вида Петродворцового района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:
На педагогическом совете
Протокол № 1 от «30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующим ГБДОУ №14
О.Д. Капитанская
Приказ № 180 от 30.08.2024 г.

План мероприятий внутрикорпоративного обучения на 2024-2025 учебный год

План мероприятий внутрикорпоративного обучения на учебный год.

Цель: Организация системы методических мастер-классов, тренингов, семинаров – практикумов, круглых столов для педагогического коллектива с последующей рефлексией и возможностью сопровождения педагогов по внедрению в педагогическую практику методик, представленных на мастер-классах, тренингах, семинарах – практикумах.

1	Проблема	Наличие противоречий между содержанием современного педагогического образования и требованиями предъявляемыми социумом к личности и уровню профессиональной компетентности педагога. Необходимость разработки мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогов в работе с учетом интересов и потребностей ребенка, а также детей с ограниченными возможностями здоровья.
2	Актуальн ость	Внедрение инноваций в работу дошкольного учреждения является важным условием реформирования и совершенствования системы дошкольного образования. Развитие детского сада не может осуществляться иначе, чем через освоение нововведений, новшеств, при этом содержание образования должно ориентироваться на индивидуальность каждого ребенка, его личностный рост, развитие способностей (К.Ю. Белая, А.Г. Асмолов и др.). А воспитать творческую, самодостаточную личность может только талантливый педагог, идущий по пути самосовершенствования и саморазвития. Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста. «Программа профессионального развития кадров» (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.
3	Стратегич еская цель	Формирование культуры профессионального развития педагогов.
4	Тактическ ая цель	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих конкурентоспособность и престиж образовательного учреждения.
5	Задачи	1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество). 2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения современных образовательных технологий, участия в экспериментальной и инновационной деятельности, конкурсах профессионального мастерства. 3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их профессиональных потребностях и выявленных дефицитах. 4. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в

		целом. 5. Обеспечивать поддержку и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
6	Сроки реализации	2024 - 2025
7	Участники программы	Администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения
8	Условия реализации	1. Персональный подход к каждому педагогу, учет профессиональных потребностей, возможностей, интересов, уровня квалификации. 2. Формирование внутренней и внешней мотивации через систему поощрений (награждение, премирование). 3. Создание комфортной, творческой, информационной среды. 4. Нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов. 5. Организация сетевого взаимодействия с профессиональным сообществом региона, страны.
9	Система организаци и контроля	Текущий контроль: заведующий ДОУ, старший воспитатель
10	Ожидаемый результат	1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ. 2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда. 3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, принимающих участие в инновационной и экспериментальной деятельности, профессиональных конкурсах разных уровней. 4. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров. 5. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.
11	Социальны й эффект	1. Повышение уровня компетентности, удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей педагогов. 2. Улучшение качества образования детей посредством участия сотрудников в конкурсном движении. 3. Уменьшение процента текучести кадров в коллективе. 4. Повышение конкурентоспособности и престижа образовательного учреждения.
12	Принципы	*непрерывности профессионального развития педагогических работников; *уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках профессионального стандарта педагога и ФГОС ДО;

		*партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия); *саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации); *целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение); *поддержки инициативы и творчества; системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов
13	Основные направления программы	*психологическая и методическая поддержка, *непрерывность профессионального развития
14	Обеспечение реализации Программы	Технические средства обучения: проектор, экран, ноутбуки, принтер, видеокамера, фотоаппарат. Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература
15	Этапы реализации программы	1**. Диагностический этап:** *Анализ состояния образовательного процесса, выполнение ООП ДО, профессиональных затруднений педагогов, повышения квалификации, прохождения аттестации педагогами. *Разработка диагностических карт, анкет, опросников, шаблонов. Практический результат. Разработка индивидуального маршрута/программы профессионального развития педагога. Написание планов самообразования. 2**. Практический этап.** *Совершенствование теоретических знаний и практических навыков. Разнообразные формы методической работы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. *Участие педагогов в системе дополнительного профессионального образования. *Участие педагогов в инновационной деятельности, профессиональных конкурсах, распространении опыта, прохождение аттестации, активное самообразование способствуют повышению профессионализма. Практический результат. Разработка проектов, методических пособий. Обобщение и представление опыта. Участие в экспериментальной и инновационной деятельности, педагогических конкурсах. 3. **Аналитический этап.** Объективная оценка уровня профессионализма.
16	Отбор форм и методов повышения квалификации	Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований: *овладение способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития; *ориентация на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении; *ориентация на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования; *проблемное построение содержания семинаров-практикумов,

<table>
<tr><td></td><td></td><td>требующих от педагогов осмысления собственного педагогического опыта и творческую его переработку.</td></tr>
<tr><td>17</td><td>Алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала</td><td>1.Определение педагогом профессиональных дефицитов.
2.Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.
3.Составление индивидуальной программы обучения педагога. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.
4.Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.
5.Реализация программы повышения квалификации педагогов.
6.Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.
7.Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).
8.Определение перспектив дальнейшего развития.</td></tr>
<tr><td>18</td><td>Анализ кадровых условий</td><td>Всего в 2023 – 2024 учебном году воспитательно-образовательную работу осуществляли 34 педагогов:
23 воспитателя, 6 учителя – логопеда,1 учитель – дефектолог, 1 музыкальный руководитель, 1 инструктор по физической культуре,1 педагог-психолог, 1 старший воспитатель.

<table>
<tr><td>категория</td><td>колличество</td><td>процент</td></tr>
<tr><td>Высшая</td><td>18</td><td>53.4%</td></tr>
<tr><td>Первая</td><td>14</td><td>40%</td></tr>
<tr><td>Соответствие</td><td>2</td><td>1.56%</td></tr>
<tr><td>Без категории</td><td>1</td><td>0.5%</td></tr>
</table>

Уровень образования педагогов

<table>
<tr><td>Высшее образование (педагогическое)</td><td>14</td><td>49%</td></tr>
<tr><td>Среднее профессиональное (педагогическое)</td><td>21</td><td>51%</td></tr>
</table>

В текущем учебном году повысили свою квалификацию через посещение курсов повышения квалификации 15 педагогов
Педагоги ДОО принимали участие в городских методических объединениях, конференциях:
В текущем учебном году детский сад принимал активное участие в конкурсах и выставках различных уровней.
В 10 профессиональных и творческих конкурсах для педагогов активно участвовало 14 человек – 52% педагогов ДОУ
Активно распространяли опыт работы в районных, городских и Всесоюзных семинарах, конференциях, конкурсах.
Коллектив состоит из педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, желанием улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ,</td></tr>
</table>

		желающих повысить свой профессиональный уровень.	
19	**Мероприятия**		
Диагностический этап			
Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ: *определение профессиональных дефицитов, интересов. *определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса.	Данные мониторинга – отчет	Ежегодно	Заведующий, старший воспитатель
Практический этап			
Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1. Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников, системы поддержки и стимулирования.	Разработана «Концепция развития методической службы» Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	Ежегодно в течение года	Старший воспитатель
2.Разработка и реализация системы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогического персонала с учетом стажа и уровня профессиональной компетентности.	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	1 раз в квартал	Старший воспитатель
3. Составление и реализация индивидуальных планов повышения квалификации (курсы ПК, самообразование).	Повышение квалификационной категории педагогов	Ежегодно	
4. Заключение договоров с организациями-партнерами об оказании образовательных услуг.		Ежегодно	
5. Мероприятия по аттестации педагогических кадров.			
6**.** Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества	Ежегодно	
7. Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение	Профилактика		Педагог-

коллектива, профилактика профессионального выгорания. 8. Развитие конкурсного движения. 9. Участие педагогов в конференциях, ММО, семинарах, публикация методических материалов. 10. Развитие системы традиций. 11. Совершенствование работы по повышению качества образования. 12. Работа Школы профессионального мастерства.	профессионального выгорания Повышение качества участия педагогов и детей в конкурсах Создание благоприятного психологического климата Качественная реализация ООП ДОУ		психолог Педагоги Заведующий, местком Коллектив ДОУ
Аналитический этап			
Мероприятия	**Планируемый результат**	**Сроки**	**Ответственный**
1. Определение эффективности системы методической работы и выявление перспективных направлений деятельности учреждения по повышению профессиональной компетенции сотрудников. 2. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д. 3. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников учреждения.	Удовлетворенность педагогов методической деятельностью. Рост количества педагогов обобщающих и распространяющих опыт педагогической деятельности Эффективная система стимулирования и поощрения педагогов	Ежегодно, май	Педагоги Старший воспитатель

№ п/п	Дата	Тема	Форма проведения	Ответственный

	сентябрь	«Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса в ДОУ ФОП, ФАОП, ОП, АОП рабочая программа, структура и требования. «Позитивная социализация ребенка в детском саду: наш опыт, ресурсы, возможности».	Консультация Круглый стол	Заведующий Старший Воспитатель Педагоги групп Специалисты
	октябрь	«Речевое поведение педагога. Возможности проблемного и развивающего диалога» Технология проведения утреннего круга и вечернего рефлексивного круга «Создание интерактивных дидактических игр для дошкольников»	Семинар-практикум. Мастер - класс	Старший воспитатель; Педагоги групп Специалисты
	ноябрь	« Речевое поведение педагога. Открытые вопросы как способ развития мышления и свободного речевого общения»	Мастер-класс	Педагог группы компенсирующей направленности Учитель – логопед
	декабрь	«Роль воспитателя на занятиях физической культурой» «Сюжетно-ролевая игра как средство развития социально-коммуникативных навыков дошкольников»	Консультация . Семинар – практикум	Инструктор по физической культуре Педагоги групп
	январь	«Навыки эффективного взаимодействия с родителями»	Тренинг	Старший воспитатель
	февраль	«Сказочки – шумелки» «Организация зимних прогулок в детском саду» «Спортивное пространство: «Клуб Школа мяча»	Мастер – класс Семинар – практикум	Музыкальный руководитель Воспитатели групп Инструктор по физической культуре
	март	«Игра как фактор всестороннего развития ребёнка, его социализации»	Игры на командообразования	Педагоги групп
	апрель	Игровые технологии в развитии речи дошкольников. Методы и приёмы игровых	Игровые технологии.	Педагоги групп Учитель - логопед

		технологий через сказку		
	май	Подведение итогов внутрикорпоративного обучения	Круглый стол	Заведующий Старший воспитатель Педагоги групп Специалисты