

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 28 «Соловушка»
муниципального образования город Новороссийск**

353907, г. Новороссийск, ул. Анапское шоссе 21, тел. 21-15-56 mdou028@mail.ru

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ

**Повышение качества дошкольного образования через
создание системы непрерывного повышения
квалификации педагогов**



г. Новороссийск
2019г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Тема инновационного проекта.....	2
2. Актуальность проекта для развития системы образования, соответствие ведущим направления развития образования Краснодарского края.....	2
3. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта....	4
4. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы инновационного проекта.....	5
5. Цель инновационного проекта.....	8
6. Задачи инновационного проекта.....	8
7. Обоснование идеи, приемы и механизмы ее реализации в рамках инновационного проекта.....	8
8. Новизна инновационного проекта.....	15
9. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта.....	15
10. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта.....	16
11. Разработанные инновационные продукты.....	18
12. План реализации инновационного проекта на	19
13. План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта.....	22
14. Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта.....	24
15. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально – техническая база.....	25

1. Тема инновационного проекта.

«ШКОЛА РОСТА» или «Повышение качества дошкольного образования через создание системы непрерывного повышения квалификации педагогов».

2. Актуальность для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края.

“Обучать – значит вдвойне учиться.”

Ж.Жубер

"Национальная доктрина образования в Российской Федерации" является концептуальной основой для реформирования и дальнейшего развития системы образования в России на период до 2025 г. Именно в сфере образования подготавливаются и воспитываются те люди, которые не только формируют новую информационную среду общества, но которым предстоит самим жить и работать в новой среде.

Концепция модернизации образования, определила основные направления и этапы важного процесса развития нашего общества - "подготовка педагогических кадров нового поколения и формирование принципиально новой культуры педагогического труда", подготовка педагогов, обладающих высокой квалификацией и необходимой информационной культурой с тем, чтобы они были готовы и умели применять новые информационные технологии в процессе обучения и управления образованием.

В настоящий период становится очевидным, что для успешной профессиональной деятельности уже недостаточно получить высшее образование и на том остановиться. У профессионала возникает потребность пополнять свои знания, расширять их возможно за счет информации из совсем других областей. Как результат такого явления в современном образовании становится актуальной и востребованной концепция непрерывного образования.

Глава государства В.В. Путин озвучил ряд своих предложений на эту тему. Он поручил правительству создать и внедрить общенациональную систему профессионального роста педагогов. Это связано с тем, что сегодня требования к этой профессии многократно возрастают. Создание достойной мотивации педагогов, условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации, по сути, становится ключевым фактором развития всей системы общего образования.

В настоящее время сформировался ряд проблем, которые влияют на уровень профессионализма педагогов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- значительная часть педагогов не владеет технологиями развивающего обучения, проектными технологиями;
- введение федеральных образовательных стандартов дошкольного образования и переход на системно-деятельностный подход в обучении, воспитании и развитии личности предполагает наличие у педагога новых профессиональных компетентностей;
 - образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Существующие тенденции в развитии образования во многом связываются с готовностью педагогов к разработке и внедрению педагогических новшеств в образовательный процесс, его стремлением к профессиональному совершенствованию, росту и развитию.

В основе профессионального совершенствования и роста лежит принцип саморазвития, определяющий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования.

Итак, вывод ясен: все зависит от педагога! Проблемы профессионализма педагога, его личностного развития и готовности к решению сложных задач, стоящих сегодня в образовании, нуждаются в самом пристальном внимании на всех уровнях управления.

Кроме того, актуальность этого направления для развития системы образования, соответствие ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края обозначена в следующих документах:

- Закон «Об образовании в Российской Федерации» (Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ) Статья 48. Педагогические работники обязаны: систематически повышать свой профессиональный уровень и проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы, согласно которой приоритетной задачей системы повышения квалификации на современном этапе, становится повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического коллектива, соответствующего запросам современной жизни.
- В Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного,

начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» подробно определены основные требования к квалификации педагога.

■ Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015г. № 939 "Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования" (с изменениями и дополнениями). Одна из важных задач программы: обеспечение системы образования Краснодарского края высококвалифицированными кадрами, создание механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию.

Таким образом, приведенные выше факты позволяют утверждать, что выбранное предметное поле инновационного поиска – Повышение качества дошкольного образования, через создание системы непрерывного повышения квалификации педагогов» -актуально для развития системы образования, соответствует ведущим инновационным направлениям развития образования Краснодарского края.

3. Нормативно-правовое обеспечение инновационного проекта.

При разработке инновационной проекта учитывались следующие нормативно-правовые документы:

Федеральные:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании РФ» от 29.12. 2012;
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013г. № 1155);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 23.05.15г., № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 –2020 годы»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования».
- Профессиональный стандарт педагога, утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н;

Региональные:

- Закон Краснодарского края № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (от 16.06.2013);

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015г. № 939 "Об утверждении государственной программы Краснодарского края "Развитие образования" (с изменениями и дополнениями).
- Концепция развития непрерывного педагогического образования в Краснодарском крае на 2015-2020 годы.

Образовательного учреждения:

- Положение «Об инновационной деятельности в ДОУ»
- Приказ «Об организации инновационной деятельности в ДОУ»
- Приказ о создании рабочей группы и др.

4. Проблема инновационной деятельности. Степень теоретической и практической проработанности проблемы инновационного проекта.

Стремительное развитие системы образования требует непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов.

Однако существующая система повышения квалификации педагогических работников имеет ряд недостатков:

- Она характеризуется оторванностью от конкретного образовательного учреждения и индивидуальных потребностей педагогов (нельзя выбрать тему курсов, время обучения и т.д.)
- Отсутствие возможности получения пакета практических материалов для работы, после окончания курсов.
- Дискретностью (1 раз в 3 года),
- Чаще всего носит информативный характер обучения. Нет возможности отработки навыков. Теория, не подкрепленная практикой, никакого смысла и пользы не имеет.
- Кроме того, курсы повышения квалификации, как очные, так и дистанционные, финансово затратны. Необходимость прохождения таких курсов не реже, чем 1 раз в 3 года, требует от образовательной организации привлечения как бюджетных, так и внебюджетных дополнительных финансовых источников.
- Временные затраты. Даже самый короткий курс обучения выбивает педагога из привычного ритма, так как требуется изменить график работы.
- Неоправданные ожидания. Несоответствие заявленной темы курсов их содержанию.
- Преподаватели-теоретики.

Такая система повышения квалификации не позволяет осуществлять развитие кадрового потенциала, способного обеспечить конкурентоспособность образовательного учреждения и реализацию основных образовательных и воспитательных задач.

Исходя из вышеизложенного, нами были выявлены противоречия:

- между растущими требованиями государства к уровню профессионализма педагогов и отсутствием у большинства из них компетенций, позволяющих в полной мере выполнять требования ФГОС;
- между потребностью непрерывного повышения квалификации педагогов и недостаточно эффективной её реализацией через традиционно существующие формы повышения;
- между потребностью ДОО в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки в рамках конкретного учреждения.

Таким образом, главная проблема видится нам в отсутствии эффективной модели непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов, обеспечивающей инновационное развитие ДОО и ориентированной на удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей каждого педагога.

В отечественной психолого - педагогической науке определены общие основания процесса подготовки педагогов. Различные аспекты повышения профессионального уровня педагогов рассматриваются в работах А.В. Даринского, Н.М.Ващенко, А.В.Владиславьева, А.Ю.Панасюк, В.Б.Гаргай, В.И.Загвязинского, И.А.Зязюна, А.Капитанской, Е.Б.Лысовой, В.Краевского, Н.В.Кузьминой, Л.И.Мищенко, А.Я.Найн, М.Н.Поспелова, И.Н.Поспелова, А.Сластенин, Т.М.Чурековой.

Проблемы управления методической деятельностью педагогов раскрываются в работах Ю.А.Конаржевского, Ю.К.Бабанского, Ю.В.Васильева, В.И.Зверевой, М.М.Поташника, В.Г.Рындак, Г.Н.Серикова, П.И.Третьякова, Т.И.Шамовой и других педагогов-учёных.

Анализ литературы по проблеме, заявленной в инновационном проекте, показал, что дискуссионным остается понятийный аппарат проблемы, отсутствует понятие «внутриучрежденческая система повышения квалификации», которая связала бы цели и задачи, направления и методы, средства и формы обучения педагогов, как с их потребностями, так и с потребностями конкретного ДОО и отвечала бы вызовам времени. Кроме того, вопрос управление процессом повышения квалификации педагогов в методической литературе рассматривается недостаточно. Таким образом, актуальность настоящего исследования подтверждается, с одной стороны, необходимостью становления и развития внутриучрежденческой системы повышения квалификации, а, с другой стороны, ее недостаточной разработанностью в психолого-педагогических исследованиях.

Сложившийся на сегодняшний день порядок прохождения курсов повышения квалификации (один раз в пять лет), отсутствие преемственности между курсовым и межкурсовым периодами повышения квалификации не обеспечивают непрерывность развития профессиональной компетентности педагогов. Поэтому становится актуальным не только вопрос о поиске эффективных форм, методов, средств развития профессиональной компетентности педагогов в межкурсовой период, но и вопрос создания

организационно-педагогических условий, обеспечивающих успешность процесса развития профессиональной компетентности в межкурсовой период. Следует отметить, что вырабатываются разные подходы к решению проблемы постоянного обучения педагогов, созданию условий для их самостоятельной работы и получения курсовой, консультационной помощи не только по вопросам совершенствования, но и получению современных знаний в области педагогики, психологии, информационных технологий, вопросах общекультурной подготовки. Но необходимо использовать и такую форму организации профессиональной переподготовки педагогов в ДООУ, которая, с одной стороны, стимулировала бы его развитие, и, с другой стороны, отвечала бы интересам большинства воспитателей.

Проблемы, решению которых способствует данный проект:

- инертность педагога к инновационным процессам современной системы образования;
- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;
- отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;
- низкая потребность воспитателей и специалистов ДООУ в повышении своего профессионального мастерства;
- отсутствие у педагогов стремления к самообразовательной деятельности;
- низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития;
- невозможность обеспечения повышения качества образования вследствие недостаточной профессиональной компетентности педагогов.

Необходимость успешного решения этих задач делает крайне актуальной проблему повышения уровня профессионализма педагогов, создание условий, при которых каждый педагог имел бы возможность переживания успеха, вызывающего веру в собственные силы и способности.

Одним из способов обеспечения таких условий является поиск новых путей и форм повышения педагогической квалификации, которые могли бы адекватно изменять и развивать образовательную среду ДООУ. В связи с этим требуется организация системы повышения квалификации педагогов на уровне ДООУ, что будет способствовать вовлечению всех педагогов в активную педагогическую деятельность. Именно детский сад может и должен сегодня выступать основным инновационно-методическим центром (ИМЦ) непрерывного профессионального образования педагогов ДООУ, где в процесс повышения квалификации без отрыва от производства может включаться практически весь педагогический коллектив.

На основании вышеизложенного актуальность представляемого проекта очевидна для развития МБДОУ д/с №28 «Соловушка». В нашем проекте

показана система непрерывной подготовки педагогов к работе в современных условиях в отдельно взятом детском саду, что является инновационной сутью проекта.

5. Цель инновационного проекта.

Целью проекта является создание и внедрение в практику модели внутриучрежденческого повышения квалификации, обеспечивающей инновационное развитие образовательной организации и ориентированной на совершенствование профессионального мастерства педагогов в соответствии с их индивидуальными образовательными потребностями

6. Задачи инновационного проекта.

В соответствие с намеченной целью были определены задачи:

Задачи проекта:

- 1.** Разработка механизма непрерывного образования, ориентированного на повышение уровня профессионализма, удовлетворение образовательных запросов педагогов, создание условий для проектирования и реализации индивидуальной образовательной траектории, позволяющей выбрать оптимальные сроки для усвоения программ, содержание и методы обучения, воспитания и развития.
- 2.** Создание единого методического образовательного пространства как открытой среды, находясь в которой педагог может выбирать индивидуальную траекторию развития, определять содержание и формы повышения своего профессионального мастерства.
- 3.** Создание нормативно-правовой базы, регламентирующей внутриорганизационное повышение квалификации.
- 4.** Мониторинг профессионального развития педагогических работников МБДОУ д/с №28 «Соловушка». Осуществление стартовой, промежуточной и итоговой диагностики уровня профессионального развития педагогов, педагогических затруднений.
- 5.** Сформировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта образования.
- 6.** Разработать методические рекомендации для образовательных организаций по внедрению модели внутриорганизационной системы повышения квалификации педагогических кадров.

7. Обоснование идеи, приемы и механизмы ее реализации в рамках инновационного проекта.

Наш инновационный проект создает оптимальные условия для модернизации имеющегося кадрового потенциала путем создания и совершенствования системы внутриучрежденческого обучения в образовательном учреждении, как наиболее близкой к педагогам, отвечающей на конкретные запросы и вызовы времени.

В представленной модели осуществлен переход от принципа «повышение квалификации для всех» к принципу «конкретные знания и компетентности конкретному педагогу».

Основная идея продукта – сохранение имеющегося кадрового потенциала, при условии изменения и обновления его качественных характеристик, придание системного характера процессам повышения квалификации на уровне ДООУ, обеспечение доступности качественного постдипломного образования через повышение профессиональной компетентности педагогов без отрыва от работы, создание системы стимулирования качества и результативности педагогического труда, учитывающей показатели саморазвития педагога.

Идея инновации состоит в создании «Школы Роста» - многоуровневой внутриорганизационной системы поддержки профессионального развития педагога и повышение его конкурентоспособности.

Задачи «Школы Роста»

- формирование и реализация инновационной политики внутриорганизационного непрерывного профессионального образования;
- координация, обеспечение информационного и организационного сопровождения процессов совершенствования профессионального мастерства и личностного развития педагогов;
- создание гибкой системы профессионального сотрудничества и взаимодействия, основанной на принципе добровольности и открытости;
- формирование индивидуальных траекторий развития педагогических работников;
- подготовка методических рекомендаций по применению новых образовательных технологий;
- создание банка методических разработок по каждой образовательной технологии;
- разработка, создание и систематическое обновление виртуального методического кабинета;
- развитие практики непрерывного внутриорганизационного образования и обогащение ее новыми идеями, подходами, технологиями и методиками путем распространения передового педагогического опыта

Направления деятельности «Школы Роста»:

Аналитическое:	Информационное:	Организационно-методическое:	Консультационное:
Мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников педагогических работников МБДОУ д/с №28 «Соловушка»	Формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.)	Изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи: молодым специалистам, педагогическим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды	Организация консультационной работы для педагогических работников
Систематическое обновление базы данных о педагогических работниках образовательной организации	Ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на бумажных и электронных носителях	Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования	Популяризация и разъяснение результатов новейших педагогических и психологических исследований.
Выявление затруднений дидактического и методического характера в образовательном процессе	Информирование педагогических работников о новых направлениях в развитии общего и дополнительного образования детей, о содержании образовательных	Организация сетевого взаимодействия с методическими службами других образовательных организаций	

	программ, учебно-методических комплектах, видеоматериалах, рекомендациях, нормативных, локальных актах		
Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;	Ознакомление педагогических работников с опытом инновационной деятельности образовательных учреждений и педагогов г. Новороссийска, Краснодарского края	Участие в разработке программы развития образовательной организации	
Изучение и анализ состояния и результатов методической работы МБДОУ д/с №28 «Соловушка».	Создание виртуального методического кабинета и медиатеки современных учебно-методических материалов, осуществление информационно-библиографической деятельности.	Подготовка и проведение научно-практических конференций, педагогических чтений, конкурсов профессионального педагогического мастерства педагогических работников и других методических мероприятий, направленных на совершенствование педагогического мастерства и личностное развитие воспитателей и специалистов ДОУ.	

Разработанная нами модель инновационного проекта непрерывного повышения квалификации педагогов в ДОУ включает в себя следующие компоненты: **целевой, функциональный, оценочно-результативный.**

Система непрерывного повышения квалификации педагогов МБДОУ №28 «Соловушка»

Цель - создание и внедрение в практику модели внутриучрежденческого повышения квалификации, обеспечивающей инновационное развитие образовательной организации и ориентированной на совершенствование профессионального мастерства педагогов в соответствии с их индивидуальными образовательными потребностями



ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ



ОЦЕНОЧНО-РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ

РЕЗУЛЬТАТ: рост качества образования, как следствие повышения профессиональной компетентности

Целевой компонент предполагает создание и внедрение в практику модели внутриучрежденческого повышения квалификации, обеспечивающей инновационное развитие образовательной организации и ориентированной на совершенствование профессионального мастерства педагогов в соответствии с их индивидуальными образовательными потребностями

Ввиду этого необходимо создать оптимальные **организационно-управленческие условия**, соответствующие требованиям инновационных процессов современного ДООУ:

- оснащение образовательного процесса современным оборудованием и программным обеспечением;
- обеспечение информационно-методического сопровождения педагогов;
- обеспечение условий профессионального роста с учётом профессиональной компетентности и интересов, и потребностей самого педагога;
- активное вовлечение педагогов в решение задач развития образовательного учреждения;
- оказание методической помощи, организация внутриучрежденческого сопровождения;
- обеспечение возможностей для публичного представления педагогами своих достижений.

На первом этапе реализации проекта необходимо:

- изучить профессиональные трудности, выявить проблемы в деятельности педагогов и специалистов ДООУ;
- выявить педагогов, активно применяющих инновационные технологии в обучении и воспитании;
- составить индивидуальные программы профессионального роста педагогов.

Функциональный компонент, представлен тремя модулями (вне учрежденческое ПК, внутриучрежденческое ПК, сетевое ПК на базе ДООУ) с соответствующими формами работы и предполагает рост профессионализма педагогов ДООУ за счет ресурсов и возможностей педагогического коллектива и сетевых партнеров и материально-технической базы детского сада.

В процессе внедрения проявятся основные преимущества новой модели повышения квалификации педагогических кадров по сравнению с традиционными моделями.

На первом этапе педагог совместно со старшим воспитателем определяет уровень своего профессионального мастерства, выявляет профессиональные дефициты, а также возможные профессиональные педагогические барьеры.

При проведении диагностики и самодиагностики могут быть использованы следующие диагностические материалы:

- анкеты: «Каков ваш творческий потенциал?», «Совершенствование профессиональной деятельности педагогов», «Наличие потребностей в изучении своей профессиональной деятельности и отношения к инновациям», «Самооценка знаний и умений воспитателя при переходе на обучение по новой педагогической технологии», «Выявление проблем и успешных аспектов педагогической деятельности при подготовке и проведении НОД»;
- вопросник «Анализ педагогом особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности»;
- опросники: «Эмоциональное выгорание», «Выявление уровня педагогического мастерства», «Оценка удовлетворённости профессией», «Мотивация успеха и боязнь неудачи», «Изучения качественных эмоциональных характеристик»;
- тесты: «Выявление тенденций к стилям педагогического общения», «Самоконтроль в общении», «Психологический портрет и др.

Итогом первого этапа становится заполнение карты «Затруднения педагога» и карты его образовательных запросов.

На основании этого формируется индивидуальный «профиль роста» педагога: выбираются модули для овладения новыми компетенциями, формулируются ожидаемые для себя результаты обучения, выбираются курсы повышения квалификации, методы отслеживания профессионального развития.

8. Новизна инновационного проекта

Новизна проекта заключается в:

разработке и реализации модели внутриучрежденческого повышения квалификации педагогов ДОУ, ориентированной на совершенствование профессионального мастерства педагогов в соответствии с их индивидуальными образовательными потребностями;

9. Критерии и показатели (индикаторы) эффективности инновационного проекта.

Критерии	Показатели
Стабильность численного состава педагогического коллектива	Нет текучести кадров
Использование педагогами современных образовательных технологии в работе	Доля педагогов, работающих по инновационным образовательным технологиям
Аттестация педагогов	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию;
Охват участием педагогов в профессиональных конкурсах, ГМО, семинарах и т.д.	Доля педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.);
Социальное партнерство	Эффективность реализации договорных соглашении
Конкурентоспособность образовательного учреждения	Удовлетворенность социума оказываемыми образовательными услугами (опрос)
Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)	Доля педагогов, работающих по индивидуальному образовательному маршруту повышения своего профессионального уровня с учетом требований ФГОС и Профессионального стандарта «Педагог».
Уровень владения педагогами программами и современными методиками, технологиями обучения и воспитания	Наличие у педагогов авторских программ и методических разработок
Повышение качества образования	Положительная динамика качества образования (внутренний контроль)

10. Диагностические методики и методы, позволяющие оценить эффективность проекта.

Основными методами диагностики выступает наблюдение, анализ документации.

Наиболее известный подход к оценке эффективности обучения персонала предложил американский исследователь Дональд Киркпатрик.

Модель Киркпатрик оценивает обучение по четырёхуровневому алгоритму, где важна каждая ступень, которая оказывает влияние на следующий этап.

Модель оценки эффективности обучения по Дональду Киркпатрику



ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ — «РЕАКЦИЯ»

На данном этапе важно выяснить, как участвующие в обучении реагируют непосредственно на само обучение — нравится ли оно им, и для чего они будут использовать полученные навыки и знания.

Для оценки эффективности первого уровня могут быть использованы такие инструменты как листы реагирования (анкеты комментариев, листы улыбок, анкеты реакции), интервью, фокус-группы.

ВТОРОЙ УРОВЕНЬ — «ОБУЧЕНИЕ»

Этот уровень предполагает оценку того, в какой мере усвоили участники новую информацию, сформировали ли они необходимые отношения, изменились ли и насколько их знания, установки под конец процесса обучения.

Для количественного измерения прогресса в обучении используются специально разработанные опросники, задания и тесты.

Инструментами, необходимыми для оценки второго уровня модели, являются: тест на знание изученного материала, лист проверки умений, составление плана действий, обучение других сотрудников.

ТРЕТИЙ УРОВЕНЬ — «ПОВЕДЕНИЕ»

В данном случае нужно определить, изменилось ли в результате обучения поведение его участников, применяют ли они что-либо из полученных навыков и знаний на своем рабочем месте.

Инструменты оценки, использующиеся для третьего уровня следующие:

- контрольный лист поведения;
- обзор поведения;
- обзор работы сотрудников на рабочем месте;

- проверка планов действий;
- обучение действиям;
- фокус-группы.

ЧЕТВЕРТЫЙ УРОВЕНЬ — «РЕЗУЛЬТАТЫ»

11. Разработанные инновационные продукты.

1. Сборник методических разработок «Ступеньки к успеху»
2. Индивидуальный образовательный маршрут педагога.
3. «От А до Я». Методические рекомендации для образовательных организаций по внедрению модели внутриучрежденческой системы повышения квалификации педагогических кадров «Школа Роста» (по завершению проекта)
4. И иные методические материалы, созданные в процессе работы над проектом.

12. План реализации инновационного проекта

№	Задача	Наименование мероприятия	Срок реализации	Полученный (ожидаемый) результат
Этап 1. Целевой. Май-сентябрь 2019г.				
1.	Погружение в работу над проектом	Создание рабочей группы для разработки и реализации проекта	Май-июнь 2019	-приказ о создании рабочей группы для работы над проектом; -определены полномочия и обязанности участников проекта
2.	Выявить уровень и состояние образовательного процесса, сильные и слабые стороны деятельности педагогического коллектива.	Анализ: - кадрового состава, -уровня профессиональной компетентности педагогических и работников; - индивидуальных запросов педагогов; - направлений инновационной деятельности ДОУ; - соответствия педагогических работников требованиям профстандарта «Педагог»	Июнь-август 2019	-выявлены преимущества и недостатки в работе; -скорректирован план работы; -результаты анализа представлены в ежегодных самообследованиях ДОУ; -выбрана траектория индивидуального профессионального развития педагога
2.	Создание нормативной базы проекта	Разработка и корректировка нормативной документации	Сентябрь 2019	-разработаны локально-нормативные акты: Приказ «Об организации инновационной

				деятельности в МБДОУ №28» «Положение о Сетевом взаимодействии», «Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагога» и др.
3.	Поиск ресурсных возможностей для удовлетворения запросов	Выявление потенциальных партнеров-организаций по взаимодействию	В течение реализации проекта	-заключены договора о сотрудничестве
4.		Разработка системы контроля и мониторинга результатов внедрения проекта.	В течение реализации проекта	Карты контроля -разработана система оценивания эффективности работы педагога
Этап 2. Функциональный. Октябрь 2019г. – май 2022г.				
1	Повышение качества дошкольного образования посредством доступности и открытости работы ДОО	Сетевое взаимодействие с образовательными организациями (дистанционные конкурсы, научно-практические конференции, круглые столы для педагогов ОО).	Постоянно	Заклучены договора
2	Диссеминация опыта работы воспитателей и специалистов	Неделя мастерства в ДОУ	Ежегодно в апреле	Конспекты НОД
3	Индивидуальная работа	Организация индивидуальной работы для слабо мотивированных педагогов.	По мере необходимости	

4	Поддержка и стимулирование инновационной деятельности педагогов, использующих различные педагогические технологии в образовательном процессе.	Организация и проведение конкурса в ДОУ «Мои педагогические находки».	Ежегодно в сентябре	Актуализация и презентация педагогических находок
5	Формирование у педагогов устойчивой потребности в желании делиться знаниями и опытом	Участие в работе экспертных групп, аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности.	По плану ДОУ	Приказ
6	Стимулирование педагогов к принятию творческо - деятельностной позиции	Участие педагогов в конкурсах различного уровня (муниципальном, региональном, всероссийском)	Постоянно	Наградные документы (грамоты, дипломы)
7	Учить обобщать опыт работы и делиться им	Публикации педагогов в методических изданиях, в профессиональных журналах, на профессиональных сайтах.	По мере накопления материала	Статьи в журналах
8	Обобщить педагогический опыт с использованием системы Интернет. · Открыть дополнительные возможности общения в	Создание персональных сайтов педагогов.	До 01.09.2021г.	Рабочие действующие персональные сайты педагогов и специалистов

	режимах online, offline с коллегами, учащимися и их родителями.			
Этап 3. Оценочно-результативный. Июнь-июль 2022г.				
1.	Анализ эффективности разработанной модели внутриучрежденческой системы повышения квалификации педагогического персонала в целом и отдельно взятого педагога.	«Пора подводить итоги»	Июнь 2022	Аналитическая справка
2.	Обобщение опыта работы над проектом	Подготовка и презентация сборника методических рекомендаций «От А до Я», сборника методических разработок «Ступеньки к успеху»	Июль 2022	Сборники методических рекомендации и методических разработок
3.	Поделиться опытом	Тиражирование опыта работы	Сентябрь	

13. План сетевого взаимодействия с образовательными организациями по теме инновационного проекта.

№	Форма сетевого взаимодействия	Тема мероприятия	Наименование организации	Муниципалитет
1.	Мастер-классы	«Страна Мастеров». Обучение приемам лепки. Мастер-классы по лепке из полимерной глины.	ДШИ им. Гергиевой	г. Новороссийск

		Обучение приемам рисования.		
2.	Методические консультации, Педсовет Проектные, тематические, проблемные семинары, вебинары	«Профессиональный разговор» «Ты - мне, я-тебе»	МБДОУ №21 «Ивушка»	г. Новороссийск
3.	Мастер-классы, практикум	«Волшебный сундучок логопеда и его тайны» «Логопедическое ассорти».	Логопед	г. Новороссийск
4.	Тренинги, практикум	"Зарядись позитивом!", «Творить, не сторяя!» (профилактика эмоционального выгорания) «Творим, играя!»	Психолог	г. Новороссийск
5.	Обучающий практикум	«Работа с компьютерами и офисной техникой», «От чайника к уверенному пользователю», «Телефонных дел Мастер» и т.д.	Магазин «Позитроник»	г. Новороссийск

14. Практическая значимость и перспективы развития инновационного проекта.

Результатами успешной реализации проектной деятельности по теме: «Повышение качества дошкольного образования через создание системы непрерывного повышения квалификации педагогов» будут являться:

1. Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию, учитывая их индивидуальные образовательные потребности.
2. Повышение качества образования.
3. Повышение имиджа образовательного учреждения.
4. Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Перспективы развития инновационного проекта.

Трансляция опыта внедрения модели для педагогического сообщества города, края.

Открытие в ДОО инновационной площадки по данной теме.

15. Обоснование наличия необходимых ресурсов для выполнения задач инновационного проекта. Материально – техническая база.

Для выполнения задач инновационного проекта в образовательном учреждении имеются необходимые условия: МБДОУ №28 работает в режиме стабильного функционирования и развития, организована творческая группа по разработке инновационного проекта, есть необходимая материально-техническая база.

Педагогический коллектив имеет положительную мотивацию в повышении квалификации: 100% педагогов прошли курсовую подготовку.

Материально-техническое обеспечение проекта.

№	Наименование имеющегося оборудования для реализации проекта	Количество
1	Территория для проведения конференций, семинаров и собраний	1
2	Компьютеры	4
3	Ноутбук	3
4	Проектор	1
5	Принтер	2
6	Дополнительные материалы в зависимости от индивидуальных нужд конкретных мероприятий	Перечень наименований и их количество зависят от

		конкретного мероприятия
7	Спортивная уличная площадка	1