



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 10 «ИВУШКА»**

357635, г. Эссендуки, ул.60 лет Октября 20

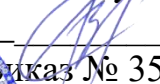
Тел/факс (87934) 22406. E-mail: gal-voloshenko@yandex.ru

ОКПО 51974809, ОГРН 1022601224986,

ИНН / КПП 2626026111/262601001

Решение педагогического совета
МБДОУ детского сада
№ 10 «Ивушка»
Протокол №1 от 30.08.2024г

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ детским садом
№ 10 «Ивушка»


Г.В.Волошенко
Приказ № 35 от 30.08.2024г



**ПРОГРАММА
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО ТЕМЕ «ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ СОЗДАНИЕ И
РАЗВИТИЕ СООБЩЕСТВА «ЛИДЕРЫ ИЗМЕНЕНИЙ»**

Период реализации 01.09. 2024 г – 31.08.2027 г

Город Эссендуки
2024 год

Общая информация об образовательной организации

Наименование образовательной организации (по уставу)	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 10 «Ивушка»
Фактический адрес образовательной организации	357635, Российская Федерация Ставропольский край, город Ессентуки, улица 60 лет Октября, 20
Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Заведующий Волошенко Галина Владимировна
Контактное лицо по вопросам представления заявки	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе Чакалиди Ирина Николаевна
Телефон, факс образовательной организации	8 (879 34) 2-50-19 Факс 8 (879 34) 2-24-06
Сайт образовательной организации в информационно-коммуникационной сети в «Интернет»	https://ds-ivushka-essentuki-r07.gosweb.gosuslugi.ru
Электронный адрес образовательной организации	gal-voloshenko@yandex.ru

Паспорт Программы

Наименование инновационной Программы	«Формирование модели непрерывного профессионального роста педагогов через создание и развитие сообщества «лидеры изменений»
Участники инновационной Программы	Заведующий детским садом – создаёт условия для организации и проведения мероприятий по реализации Программы; Заместитель заведующего по УВР – обеспечивает необходимой документацией, литературой всех участников программы, методическими разработками; педагогические работники детского сада – реализация Программы, диагностика освоения программного материала, Педагоги дошкольных образовательных учреждений города – апробация методических материалов.

<p>Цель и задачи программы</p>	<p>Цель программы: создание оптимальных организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий для разработки и апробации модели непрерывного профессионального роста педагогов через развитие авторитетного лидерского сообщества.</p> <p>Задачи программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать нормативно-правовые акты, регламентирующие процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников на основе анализа существующей нормативной-правовой базы и опыта разработки нормативно-правовой документации по обеспечению проекта. 2. На основе имеющихся теоретико-методологических подходов уточнить сущность, содержание понятий «педагогическое сообщество» и «модели непрерывного профессионального роста педагогов». 3. Определить реальный уровень сформированности профессиональной культуры педагогов. 4. Проанализировать существующие сообщества в коллективах детских садов и других образовательных учреждениях, выявить их базовые системообразующие свойства. 5. Выявить условия, при которых сообщество влияет на профессиональный рост педагога. 6. Стимулировать развитие профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов. 7. Разработать и внедрить систему взаимосвязанных организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий для формирования педагогического сообщества с целью повышения профессионального роста педагогов. 8. Разработать и апробировать программу обучения педагогов, включающую диагностический инструментарий выявления профессиональных затруднений педагогов и модель мониторинга реализации программы. 9. Разработать и внедрить внутреннюю систему стимулирования участия педагогических работников в деятельности профессиональных сообществ и инновационной Программе.
--------------------------------	---

1 РАЗДЕЛ. Информационно-аналитическая справка готовности МБДОУ детского сада № 10 «Ивушка» к работе в статусе муниципальной инновационной площадки

С целью совершенствования качества образовательной работы, распространения инновационного, передового, педагогического опыта, детский сад работал в режиме городской инновационной площадки.

Были реализованы следующие программы:

- «Система контроля и мониторинга в управлении развитием дошкольного учреждения» сроки реализации 2011 - 2016г.
- «Практико-ориентированные проекты для формирования краеведческих знаний у детей старшего дошкольного возраста» сроки реализации 2016 - 2020г.
- «Формирование 4-К компетенций современного педагога» сроки реализации 2020 - 2024г.

Высокие достижения в образовательной и научно-методической деятельности неоднократно отмечены муниципальными, краевыми и федеральными наградами.

Высокие достижения свидетельствуют о том, что в образовательном учреждении работает коллектив, отличающийся стабильностью, качественным подбором кадров, представляет собой сочетание опытных педагогов, обладающих высоким профессиональным уровнем, и молодых педагогов, имеющих невысокий педагогический потенциал.

Однако, заданный темп введения новаций в сфере образования, проводимые реформы, социально-экономические проблемы увеличивают сложность профессиональной деятельности педагога. Результаты контроля и мониторинга показывают, что формированию профессиональной компетентности препятствуют: неумение педагогов ориентироваться в потоках информации; принимать нестандартные решения и чувствовать себя уверенно в меняющихся обстоятельствах; низким навыком профессионального и личностного самоанализа, для управления эмоциями; слушать собеседника и доносить свою точку зрения; неумение определить общую цель со всеми участниками образовательного процесса и способы ее достижения, распределять роли и оценивать результат. Как следствие, педагог испытывает кризис профессиональной компетентности.

Многие педагоги рассматривают каждое посещение коллег как тяжелое испытание и стараются сделать так, чтобы их проблемы были незаметны. Но когда возникает настоящее сообщество, педагоги начинают доверять друг другу, обращаться к коллегам за помощью, учиться у них.

Данные факты демонстрируют недостаточное владение базовыми компетентностями актуальными для современного педагога.

В данной ситуации **новизну и особую значимость приобретает** профессиональное развитие современного педагога способного изменяться и способного изменить, учиться и учить в ходе обмена опытом, осваивать новые области применения своих умений и знаний, через создание и развитие авторитетного лидерского сообщества для непрерывного профессионального роста педагога.

Детский сад имеет потенциал для решения проблемы по формированию профессиональной компетентности педагогов через инновационную деятельность по теме «Формирование модели непрерывного профессионального роста педагогов через создание и развитие сообщества «лидеры изменений».

Под **моделью** мы понимаем систему взаимосвязанных компонентов, включающих в себя, развитие (объективно необходимых) профессиональных педагогических знаний и педагогической позиции, управление профессиональными компетентностями педагогов.

Работа дошкольного образовательного учреждения в режиме инновационной деятельности направлена на разработку, апробацию и внедрение **модели** профессионального самообучающегося **сообщества**, как организационной среды совершенствования профессионального мастерства **каждого педагога**.

Системообразующим звеном модели становятся сообщество **лидеров**, способных проводить обучение и взаимообучение, оптимизировать, служащие драйверами изменений в сопровождении непрерывного профессионального роста педагогов.

Кто такие лидеры изменений? Это **педагоги**, являющейся основой формирования конкурентоспособного педагогического коллектива, способного эффективно реализовывать педагогические задачи обучения и воспитания дошкольников; которые технологично и быстро способны подойти к решению вопросов любой сложности.

Стратегическое значение инновационной Программы заключается в том, что в нашем городе и крае система внешних связей образовательных учреждений будет возможна через сообщества, для сопровождения и поддержки педагогов города и края по теме проекта. Методические материалы пополнятся комплексом «Идеи реализации модели непрерывного профессионального роста педагогов».

1.1. Описание состояния ресурсов: кадровых, материально-технических, информационных

Нормативные правовые условия:

- Наличие локальных актов, регламентирующих реализацию проекта

Кадровые условия:

Общее число педагогических работников – 27 человек, 3 человека административно-управленческий персонал (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель). Укомплектованность штатами составляет 100%: педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, четыре учителя-логопеда, воспитатели – 20 человек. На данный период, 7% педагогов коллектива, работают в дошкольном образовательном учреждении более 30 лет; 32% – более 20 лет; 15 % - более 10 лет; 28% - в диапазоне от 5 до 10 лет. Молодые члены коллектива – 18%, они работают в учреждении в диапазоне от 0 до 5-ти лет.

4 педагога имеют отраслевую награду Министерства просвещения Российской Федерации;

4 педагога – получили Грант главы города Ессентуки в номинации «Лучший педагог дошкольного образовательного учреждения»;

3 педагога – имеют Почетную грамоту Министерства образования Ставропольского края;

Уровень образования

Учебный год	Всего педагогов	Высшее профессиональное образование		Среднее специальное профессиональное образование		Профессиональная переподготовки	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
2021-2022	28	8	28%	11	39 %	6	22 %
2022-2023	27	13	48%	12	44 %	3	11 %
2023 - 2024	27	15	55%	10	37,5%	1	4%

Уровень квалификации

Учебный год	Всего педагогов	Высшая категория		Первая категория		Соответствие занимаемой должности		Без категории	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
2021-2022	28	10	37 %	4	14 %	11	38%	3	11%
2022-2023	27	11	41 %	4	15 %	9	33%	3	11%
2023 - 2024	27	14	52 %	5	18,5	6	22 %	2	7,5 %

Прохождение курсов повышения квалификации

Учебный год	Всего педагогов	Организованные СКИРО ПК и ПРО		Другие*	
		Количество педагогов прошедших курсы	%	Количество педагогов прошедших курсы	%
2021-2022	28	5	18%	8	37%
2022-2023	27	11	41%	10	40%
2023 - 2024	27	11	41%	7	25%

Научно-методический потенциал

Педагоги, имеющие опыт инновационной деятельности	23 чел.	81%
Педагоги - победители и призеры очных конкурсов профессионального мастерства (муниципального и краевого значения)	6 чел.	21%
Педагоги, владеющие современными образовательными технологиями	25 чел.	95%
Педагоги прошли профессиональную переподготовку	10 чел.	27%
Педагоги - участники учебных сетевых проектов	18 чел.	70%
Педагоги имеют сертификаты Всероссийского фестиваля	10 чел.	27%

профессионального мастерства «Образование и современность 2023-2024»		
Педагоги - участники конференций ВКС	22 чел.	80%
Молодые специалисты и вновь прибывшие воспитатели - участники проекта «Школа молодого воспитателя»	3 чел.	10%
Педагоги - руководители городских методических объединений	1 чел.	3%

Материально-технические условия:

- наличие оборудованных кабинетов для работы специалистов (педагога-психолога, учителей-логопедов, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагогов дополнительного образования);
- наличие оборудованных для образования дошкольников кабинетов дополнительного образования, школы развития ребенка, музыкального и физкультурного залов музея, групповых комнат;
- наличие оборудованного методического кабинета;

Организационные и информационные условия:

Для организационного обеспечения деятельности:

- проведена координация деятельности субъектов образовательного процесса, организационных структур по реализации программы, оценены мотивационные ресурсы педагогических работников, направленные на повышение уровня профессиональных компетенций и применение на практике полученных знаний, готовность к ведению инновационной деятельности;
- проведена оценка материально-технической базы для организации деятельности инновационной площадки;
- изучены и проанализированы информационные и методические потребности педагогов в повышении уровня квалификации по теме инновационной площадки;
- установлены партнерские связи с учреждениями образования и другими социальными учреждениями;

В ДОУ скомплектован учебно-методический комплекс по вопросам дошкольного образования, имеется библиотечный фонд. В методическом кабинете имеется богатейший материал, необходимый не только педагогам, но и родителям воспитанников.

Имеются разработанные педагогами ДОУ программы дополнительного образования;

Создан и функционирует сайт МБДОУ в сети Интернет. Информация на сайте своевременно обновляется и является актуальной. Данные ресурсы в условиях использования в рамках инновационной площадки создают все необходимые условия по включению всех участников образовательной деятельности в число активных пользователей информационно-образовательной среды, позволяет организовать дистанционное

взаимодействие с детьми, родителями (законными представителями), педагогами, образовательными организациями.

Научно-методические условия:

- Научное руководство инновационной деятельностью управлением образования администрации города;
- Региональный Кампус «Источник»
- Действующий тьюторский центр «Технология развивающих игр В.В. Воскобовича».

II РАЗДЕЛ. План работы

2.1. Этапы и сроки реализации инновационной программы

I этап – рефлексивно-информационный (сентябрь 2024 г. – декабрь 2024 г.)

Информационная работа с педагогами по проблемам введения модели непрерывного профессионального роста, диагностика готовности педагогов к реализации инновационной Программы, рефлексия актуального уровня развития педагогов учреждения, выявление точек роста педагогов с определением траектории их дальнейшего индивидуального развития.

II этап – организационный (январь 2025 г. – май 2025 г.)

Изучение и систематизация научно-педагогической литературы по проблеме формирования модели непрерывного профессионального роста современного педагога; анализ имеющихся в учреждении условий, необходимых для обеспечения деятельности по формированию базовых и профессиональных компетенций педагогов, создание механизмов управленческого сопровождения инновационной деятельности, разработка инновационного проекта. Предполагает совместное проектирование разнообразных моделей профессионального роста для повышения профессиональной квалификации, отражающего план и программу образовательной деятельности педагога (цель, содержание, формы, образовательную среду, в которой будет проходить эта работа, и т.д.).

III этап – практический (июнь 2025 г. – май 2026 г.)

Реализация инновационной Программы, создание организационно-управленческих, научно-методических и материально-технических условий для формирования эффективного профессионального сообщества, как базовой основы непрерывного профессионального развития в условиях модернизации современного дошкольного образования, трансляция полученных в ходе реализации инновационной Программы результатов на разнообразных форматах профессионального развития: стажировках, дискуссионных клубах «Школа успешных людей», «Чьей оценкой дорожит педагог», «Эффективность работы педагога», тренингах, клубах молодых педагогов, постоянно-действующем семинаре «Вектор образования: вызовы,

тренды, перспективы», «Эффективный коллектив», «Кейс-менеджмент методической службы», адресной поддержки.

IV этап – обобщающе-аналитический (июнь 2026 г. – август 2027 гг.)

Оценка результативности реализации проекта, оформление, тиражирование методических разработок, статей, иных продуктов инновационной деятельности на муниципальном, краевом и федеральном уровне, открытие стажировочной площадки «Источник» по теме инновационной Программы; Программы стажировок для молодых педагогов до 35 лет из ДОУ города «Молодой десант».

2.2. План реализации инновационного проекта с указанием сроков реализации по этапам и перечня конечной продукции (результатов)

Задачи	Перечень планируемых мероприятий	Сроки проведения	Перечень конечных результатов / образовательных продуктов
Нормативное обеспечение инновационной деятельности	Формирование проектной группы для разработки и обеспечения условий апробации и внедрения Программы	до 15.09.2024	Приказ об утверждении состава проектной группы
Нормативное обеспечение инновационной деятельности	Разработка нормативно-правового, организационно-методического и информационного сопровождения реализации Программы	до 15.11.2024	Положения, информационные справки.
	Анализ и обобщение профессионального опыта педагогов	до 30.10.2024	Информационная справка
Определить степень сформированность базовых профессиональных компетенций педагогов образовательного учреждения	Подготовка диагностического материала, диагностика.	сентябрь 2020 г.	Диагностический портфель
	Мониторинг уровня квалификации педагогов и включение их в инновационную деятельность. Выявление уровня сформированности профессиональных компетенций педагогов (входной, рубежный, итоговый)	Планомерно в течении реализации инновационного проекта	Аналитические справки
	Создание индивидуальных маршрутов по результатам диагностического исследования	ноябрь 2024 г.	Индивидуальные маршруты.

	Создание страницы на сайте учреждения страницы «Инновационная деятельность для отражения реализации инновационного проекта;	сентябрь 2024 г.	Страница на сайте
Создать систему организационно-управленческого, научно-методического обеспечения деятельности учреждения;	Создание инновационного совета. - разработка плана работы инновационного совета; - распределение функционала административной команды по реализации инновационной деятельности;	сентябрь 2024 г.	Приказ. Положение.
	Создание управленческой модели непрерывного профессионального роста педагогов; Создание нормативно – правовой базы; Создание базы данных теоретических источников для сопровождения проекта;	сентябрь-декабрь 2024 г.	Методические разработки
Спроектировать и внедрить систему работы по формированию эффективного профессионального сообщества	Создание в учреждении центра супервизии « Нон-стоп » с выходом в информационное педагогическое сообщество через форму обратной связи на сайте учреждения для сопровождения и поддержки педагогов города и края по теме проекта;	Планомерно в течении реализации инновационного проекта 2025-2027гг	Супервизия
	«Кейс-менеджмент методической службы»	Планомерно в течении реализации инновационного проекта	Комплекс методических материалов
	Организация сетевого взаимодействия образовательных учреждений города.	Планомерно в течении реализации инновационного проекта	
	Создание комплекса методических материалов (кейс) и банка	Планомерно в течении реализации	Комплекс методических материалов

электронных ресурсов «Идеи реализации модели непрерывного роста педагогов»	инновационного проекта 2025-2026	
Создание плана сетевого взаимодействия и сотрудничества	январь 2025 г.	План взаимодействия
Создание кампуса «Источник» (самореализация педагога в режиме непрерывного развития)	С января 2025 Планомерно в течении реализации инновационного проекта	Дорожная карта мероприятий кампуса
Систематическая трансляция опыта по теме инновационного проекта (в печатных изданиях, конференциях, вебинарах, Интернет порталах)	Планомерно в течении реализации инновационного проекта 2026-2027гг	Трансляция опыта
Программы стажировок для молодых педагогов до 35 лет из ДОУ города «Молодой десант».	Август 2025г	План работы программы
Создание Стажировочной площадки «Чьей оценкой дорожит педагог» для сообщества молодых педагогов	Январь 2025	План работы Стажировочной площадки
Создание дискуссионного клуба «Школа успешных людей»	Май 2025г	План работы дискуссионного клуба
Создание постоянно-действующего семинара «Вектор образования: вызовы, тренды, перспективы»	Август 2025г	План работы постоянно-действующего семинара
Взаимодействие с социальными партнерами по поддержке педагогов; Организация творческих отчетов, выставок, смотров для самореализации педагогов.	Планомерно в течении реализации инновационного проекта 2026-2027гг	Материалы
Модель взаимодействия педагогов «Турнир педагогических клубов»	Планомерно в течении реализации инновационного проекта 2026-2027гг	Методическая разработка
Модель взаимодействия педагогов «Конкурс	Планомерно в течении	Методическая разработка

	педагогических команд»;	реализации инновационного проекта 2026-2027гг	
Разработать критерии оценки качества образовательной деятельности образовательного учреждения в рамках инновационного проекта	Совершенствовать систему контроля и мониторинга дошкольного образовательного учреждения в соответствии с темой инновационной деятельности. Диагностический кейс «Инструменты оценки новых образовательных результатов»	Июнь - декабрь 2025 г. Июнь - декабрь 2025 г.	Диагностический кейс
Обеспечить материально-техническую поддержку профессионального развития педагогов	Оснащение в образовательном учреждении кабинета психологической разгрузки для успешного функционирования центра супервизии «Нон стоп».	Сентябрь - декабрь 2026 г.	Оснащение кабинета
	Система материального стимулирования участников инновационной Программы	Планомерно в течении реализации инновационного проекта	Стимулирующие выплаты
	Приобретение дидактического материала, физкультурного оборудования для здоровьесберегающих мероприятий;	Планомерно в течении реализации инновационного проекта	Оборудование
Стимулировать развитие профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов.	Обобщение, трансляция и популяризация практики использования модели непрерывного профессионального роста педагогов через проведение мастер-классов, методических семинаров, реализацию программ повышения квалификации, участие в конференциях, публикации	2026-2027 гг	Мероприятия в рамках работы кампуса; «Конкурс педагогических команд» «Турнир педагогических клубов»

III РАЗДЕЛ. Планируемый методический продукт деятельности по каждому этапу

№	Содержание деятельности (согласно этапам)	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственный исполнитель
I этап – рефлексивно-информационный (сентябрь 2024 г. – декабрь 2024 г.)				
1	Информационная работа с педагогами по внедрению Моделей непрерывного профессионального роста педагогов. Рефлексия актуального уровня развития педагогов, выявление точек роста с определением траектории дальнейшего развития.	- разработка нормативно - правовой базы; - изучение и подбор литературы, - создание проекта; - подготовка педагогических кадров к новой инновационной практике.	- создание творческой группы из высококвалифицированных и творческих специалистов для работы по программе; - разработка индивидуальных планов для молодых педагогов.	Педагоги дошкольного образовательного учреждения
2	Изучение и систематизация имеющихся теоретических источников, включая СМИ, по ключевым терминам:	Пополнение научно-методической базы по теме инновационного проекта.	Создание базы данных теоретических источников для разработки проекта.	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
II этап – организационный (январь 2025 г. – июнь 2025 г.)				
1	Создание механизмов управленческого сопровождения инновационной деятельности	Оптимизирование функционала административной команды	Должностные инструкции	Заведующий
2	Разработка инновационного проекта	Инновационный проект	Инновационный проект	Заведующий Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагоги ДОУ
3	Оптимизация организационной структуры учреждения	Организационная структура оптимизирована. Определены долгосрочные и среднесрочные	Созданы рабочие модули по реализации проекта: организационно-управленческий,	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагоги ДОУ, руководители

		цели и задачи, исполнители, ресурсы, механизмы стимулирования.	научно-методический, практический. Нормативные локальные акты, определяющие порядок работы творческих групп, цели, задачи.	рабочих групп
4	Создание информационной поддержки и открытости инновационной деятельности	Создан раздел сайта, отражающий ход реализации инновационного проекта	Новый раздел на сайте ДОУ «Информационный портал педагога»	Специалист, ответственный за работу сайта
5	Анализ имеющихся в учреждении материально-технических ресурсов для создания Модели непрерывного профессионального роста педагогов ДОУ.	Определены направления развития в учреждении материально-технических ресурсов	Перспективный план модернизации учреждения материально-технических ресурсов учреждения	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагоги образовательное учреждение, Заместитель заведующего по АХР
III этап – практический (август 2025 г. – май 2026 г.)				
1	Организация деятельности рабочих модулей по реализации проекта. Разработка образовательных программ для групп педагогов, объединённых по личностным качествам, психологической совместимости, по степени заинтересованности.	Деятельность рабочих модулей реализации проекта осуществляется согласно плану работы. Виды деятельности: «выявление проблемы на основе анализа затруднений педагогов в построении образовательного процесса, ориентированного на активизацию деятельности позиции ребенка; обсуждение имеющихся в педагогической науке и образовательной практике путей решения	В организационно-управленческом модуле: научно-методические наработки в соответствии с потребностями проекта. В научно-методическом модуле: методические разработки, рекомендации, иные документы, обобщающие ход реализации проекта. В практическом модуле: интерактивные мероприятия, открытые занятия, мастер-классы, выступления на педсоветах.	Творческие группы педагогов, профессиональные объединения.

		проблемы; организация обмена опытом в группах; рефлексия имеющегося и нового опыта; «открытая трибуна»; обмен опытом, дискуссия; презентация продуктов образовательной деятельности (проектов); презентация вариантов практического решения профессиональной задачи и др.»	«Конкурс педагогических команд»; «Турнир педагогических клубов»	
2	Разработка в рамках проекта стандартизованный инструмент измерения компетенций, проекты мероприятий, направленных на развитие этих компетенций и диагностические инструменты	Полный пакет диагностических материалов (кейс)	Пакет диагностических материалов.	Заместитель заведующего по УВР, руководители творческих групп
3	Апробация. Диагностика «Определение групп коллектива», компетентности педагогов.	Выявлен уровень базовых компетенций педагогов.	Рекомендации педагогам по повышению уровня профессиональной компетентности.	Заместитель заведующего по УВР
4	Определение путей дальнейшего совершенствования системы работы по формированию модели непрерывного профессионального роста и профессиональных компетенций в соответствии со	На практике применяются инновационные формы обучения, методы обучения педагогов.	Статьи по результативности новых форм оперативного взаимодействия и повышения профессиональных компетенций педагогов в профессиональном сообществе.	Заместитель заведующего по УВР

	стандартом педагога.			
5	Изучение опыта пилотных регионов по теме «Проблемно-ориентированные и коммуникационные сообщества педагогов»	Освоение опыта работы	Дистанционное взаимодействие через сайт ДОУ с целью создания кампуса «Источник»	Заместитель заведующего по УВР
6	Мониторинг промежуточных результатов инновационной деятельности	Анализ успешности инновационной деятельности	Отчет о результатах деятельности.	Заведующий, Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
IV этап – обобщающе-аналитический (июнь 2026 г. – август 2027 гг.)				
1	Анализ полученных результатов проекта, рефлексия.	Подведение итогов инновационной деятельности	Отчет о результатах деятельности Индивидуальные и групповые, исследовательские и творческие проекты. Обновление предметно-пространственной среды детского сада. Совместные детско-родительские исследовательские и творческие проекты.	Заместитель заведующего по УВР, ответственные за творческие группы
2	Диссеминация накопленного опыта.	Накопленный инновационный опыт проанализирован готов к тиражированию	-Публикации педагогов учреждения по обобщению опыта в рамках темы инновационного проекта. -Выступления на традиционных социально значимых событиях муниципальной системы образования по представлению опыта образовательной организации по формированию	Заведующий Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог, Ответственные за творческие группы Педагоги участники проекта

			<p>профессиональных компетенций педагога.</p> <p>-Методические материалы по результатам инновационной деятельности, включающие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критерии внутри ДОУ оценки и самооценки уровня развития педагога и оценка закономерного влияния на профессиональные компетенции, - рекомендации для прохождения внутри ДОУ сертификации; - рекомендации по профессиональному развитию; - рекомендации по построению индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога. - Создание Программы по теме инновационного проекта - работа кампуса «Источник» - Сборник методических материалов «Формирование модели непрерывного профессионального роста педагогов через создание и развитие сообщества «лидеры изменений» «Кейс-менеджмент методической 	
--	--	--	---	--

			службы»	
--	--	--	---------	--

IV РАЗДЕЛ. Методы контроля результатов

В качестве средств контроля и обеспечения достоверности результатов, с помощью которых возможно оценить достижение целевых показателей эффективности деятельности в рамках реализации инновационного проекта, предполагается использовать эмпирические методы анализа (диагностика, контроль, наблюдение, анкетирование, интервьюирование, самообследование), методы экспертного оценивания (рецензирование, наблюдение), позволяющие интерпретировать достоверность результатов. Данные средства контроля призваны выполнять всесторонний анализ деятельности образовательной организации в рамках реализации инновационного проекта и разработку объективно-актуальных рекомендаций по дальнейшему его развитию. Разработка контрольно-диагностических методик является содержанием деятельности инновационной площадки на первом этапе реализации инновационной Программы.

Контроль за ходом и оценка качества этапов реализуемого инновационного проекта будет осуществляться в соответствии с программой муниципальной инновационной площадки и представляться в форме отчета в конце каждого этапа.

Предмет мониторинга	Средства мониторинга (контроля)
Создан пакет нормативно-правовых документов федерального и регионального уровня по повышению профессиональных компетенций педагогов.	Анализ документов. Банк данных нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней наполнен на 100%
Модель «Алгоритм формирования профессиональных компетенций педагога».	- систематическое проведение интерактивных мероприятий, используя разнообразные формы, по теме инновационного проекту;
	- отчеты творческих групп на заседаниях круглого стола;
	- совместные мероприятия для всех участников образовательного процесса;
Мониторинговые итоговые результаты, в том числе, результаты участия в олимпиадах, конкурсах, проектной, учебно-исследовательской деятельности.	
Изучение мнения родителей о ходе реализации проекта. Изучение мнения педагогического сообщества (города, края) о ходе реализации проекта.	Взаимодействие на сайте образовательной организации. Анкетирование, опрос.
Интерес общественности и социальных партнеров к проекту	Статистика с сайта. Мониторинг активности представителей общественности в организации поддержки по реализации проекта.
Квалификация педагогов в области современных педагогических технологий	Мониторинг активности педагогов в интернет пространстве, анализ

используемых on-line ресурсов при реализации проекта.

У РАЗДЕЛ. Перечень учебно-методических разработок, обеспечивающих программу инновации

1. Алферова А.Б., Ильинская О.М. Профессиональные обучающиеся сообщества как средство обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов // Педагогика сельской школы. 2020. №2 (4). С. 99–111.
2. Асаева И.Н. Современные подходы к развитию профессиональной компетентности воспитателя ДООУ в системе повышения квалификации / И.Н. Асаева // Образование и наука. Известия Уральского отделения РАО. 2012. - №5 (53).
3. Асаева И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разных видов / И.Н. Асаева // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2014. - №112
4. Иманова А.Н., Самуратова Р.Т. Методическая поддержка педагогов на основе сетевых профессиональных сообществ // Инновации в образовании: поиски и решения. Сборник материалов 11-ой международной научно-практической конференции. Национальная академия образования им. И. Алтынсарина. Екатеринбург, 2015. С. 220–222.
5. Иоффе А.Н. Использование особенностей культуры образовательной организации в управлении и создании педагогической команды при проектировании изменений // Профильная школа. 2018. Т. 6. №1. С. 22–30.
6. Кожевникова М.Н. Обучающееся сообщество учителей: образование перед вызовами // Человек и образование. 2017. №6. С. 25–31.
7. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования / А.А.Майер // Основы педагогического менеджмента. - 2007. - №1. С. 95-96
8. Мясников В.А. Компетенции и педагогические измерения / В.А. Мясников, Н.Н. Найденова // Педагогическая диагностика. 2016. - № 9.
9. Ногомерзаева З.С. Педагогические сообщества как фактор стимулирования педагогов к инновационной профессиональной деятельности // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2015. №2. С. 87–91
10. Сергеева Т.Ф., Рытов А.И. Профессиональные педагогические сообщества как инновационный ресурс системы образования // Мир науки, культуры, образования. 2012. №5. С. 128–130.
11. Тихомирова О.В., Алферова А.Б. Профессиональное обучающееся сообщество учителей как встроенное повышение квалификации // Образование личности. 2017. №4. С. 71–79.
12. Яковлев Е.В., Яковлева Н.О. Супервизия как педагогический феномен // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2015. №10. С. 9–13.
13. Алферова А.Б., Никитина Ю.С. От команд обучающихся учителей к профессиональным обучающимся сообществам // Образовательная панорама. 2019. №1 (11). С. 86–91.

VI РАЗДЕЛ. Предварительные расчеты по кадровому, экономическому, материально-техническому обеспечению с указанием предполагаемых источников финансирования

Реализация инновационного проекта будет организована на территории детского сада и других помещениях и организациях. Все учебные помещения представляют собой пространство для организации консультативных и образовательных услуг, оснащенное необходимым мультимедийным оборудованием, научно-методическими, нормативно-правовыми документами, познавательной литературой, наглядно-дидактическим материалом, созданы условия для индивидуальной и подгрупповой работы.

Материально-технические условия в МБДОУ детском саду № 10 «Ивушка» соответствуют реализуемому проекту.

Кадровые ресурсы	Педагогические работники образовательных учреждений
Организационно-управленческие ресурсы	Заведующий образовательным учреждением. Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе. Старший воспитатель. Инновационная группа педагогов. Рабочая группа.
Информационные ресурсы	Сайт МБДОУ детского сада № 10 «Ивушка» Персональные сайты педагогов, СМИ, Интернет-ресурсы, Публикации
Материально-техническое обеспечение	Вся имеющаяся материально-техническая база учреждения (все оборудованные помещения, кабинеты); Офисная техника (цветные МФУ, фото и видео камеры); Методическая литература, дидактические пособия; Редакционно-издательские услуги; Обучение педагогов на курсах повышения квалификации;
Источники финансирования	<ul style="list-style-type: none"> – бюджетных ассигнований, выделяемых на финансирование образовательных организаций системы образования города; – доходов от платных дополнительных образовательных услуг; – спонсорская помощь;

Заведующий

Волошенко Г.В.

Приложение:

1. Заявка на присвоение статуса инновационной площадкой на 1 л. в 1 экз.;
2. Выписка из решения органа самоуправления (педагогического совета) МБДОУ детского сада комбинированного вида №10 «Ивушка» на участие в реализации инновационного проекта на 1 л. в 1 экз.