

 **Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
 детский сад комбинированного вида № 8 «Гармония»
 муниципального образования город Новороссийск**

****

 **Инновационный проект:**

**ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССОИНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**





 **Новороссийск 2018 год**

**Паспорт проекта**

**Тема проекта:** «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации»

**Организация, авторы, научный руководитель**: муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №8 «Гармония» муниципального образования город Новороссийск

Авторы: заведующий Коробицина Севиль Серверовна, заместитель заведующего по воспитательной работе Чернышенко Нина Сергеевна, старший воспитатель Каткова Ирина Анатольевна

Научный руководитель: Шумилова Елена Аркадьевна, профессор кафедры коррекционной педагогики и специальной психологии ГБОУ ИРО Краснодарского края, д.п.н.

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| **Введение……………………………………………………………………………** | **4** |
| **Объект, предмет исследования, цель, задачи проекта ……………………...** | **5** |
| **Основная идея проекта…………………………………………………………..** | **6** |
| **Механизм реализации (этапы, основные действия, ожидаемый результат)** | **15** |
| **Объем выполненного по проекту……………………………………………….** | **18** |
| **Целевые критерии и показатели, диагностические методики…………….** | **20** |
| **Новизна, практическая значимость……………………………………………** | **20** |
| **Перспективы развития инновации…………………………………………….** | **21** |

**Введение**

 Законодательные регламенты, а также высокие запросы общества актуализируют образовательные задачи, требующие максимальной мобилизации усилий административного и педагогического состава образовательных организаций. Особенно значимым становится этот процесс для дошкольных учреждений, обеспечивающих разные категории детей программами доступного и качественного образования. Данная ситуация ***требует осуществления стратегического подхода, то есть направленных действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию компетентного, мобильного педагогического коллектива.*** На передний план в рассматриваемом контексте выступает ***профессиональное развитие педагогических работников*** дошкольной образовательной организации, что на институциональном уровне является приоритетным направлением деятельности руководящего состава. Однако, недостаточное осмысление и понимание, как ***достичь*** необходимого ***результата, определяет данный вопрос как архиважный.***  Актуальность данного проекта определяется следующими противоречиями:

**-Социально-педагогическими,** обусловленными современными высокими требованиями социума к профессионализму педагогов;

**-Научно-методическими,** характеризующимися отсутствием источников, в которых инструментально изложены механизмы, подходы, принципы профессионального развития педагогических работников в дошкольной организации;

**-Методико-технологическим,** выражающимся фрагментарным пониманием процесса профессионального развития педагогических работников.

 Очевидно, что перечисленные противоречия позволили найти решение проблемы профессионального развития педагогических работников дошкольной организации через разработку инновационной  модели, отвечающей концепции профессионального развития педагогических работников.

**Объект, предмет исследования**

Объект исследования: профессиональное развитие педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

Субъекты исследования: педагогические работники МАДОУ детского сада №8 «Гармония» муниципального образования город Новороссийск.

Предмет исследования: инновационная модель профессионального развития педагогических кадров дошкольной образовательной организации.

**Цель проекта:** разработка и реализация инновационной модели, отвечающей концепции профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

**Гипотеза:** профессиональное развитие педагогических работников будет эффективным, если:

- будут созданы органиационно-педагогические условия, обеспечивающие успешное профессиональное развитие педагогических кадров в дошкольной организации;

- будет реализована триада процессной, структурно-функциональной, компетентностной моделей, образующей инновационную модель профессионального развития педагогических работников;

- будет разработано методическое обеспечение данного процесса;

-будет обоснован и внедрен мониторинг эффективности инновационной модели профессионального развития педагогических работников;

**Задачи:** 1. Разработать и реализовать психолого-педагогические условия, обеспечивающие успешное профессиональное развитие педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

2. Разработать и внедрить инновационную  модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной организации, через реализацию триады процессной, структурно-функциональной, компетентностной моделей;

3. Разработать методическое обеспечение профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

4. Сконструировать и внедрить мониторинг профессионального развития работников в дошкольной образовательной организации

5. Организовать сетевое взаимодействие с образовательными организациями города и края по теме проекта.

**Основная идея проекта:** Профессиональное развитие представлено как инновационная модель, состоящая из триады моделей: процессной, компетентностной, структурно-функциональной (рис.1).

**ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ**

**профессионального развития педагогических работников**

**СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ**

**ПРОЦЕССНАЯ**

**МОДЕЛЬ**

**КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ**

**Управление**

**Компоненты проф. развития**

**Целевые ориентации**

**Функции**

**Компоненты**

**Цели проф. развития**

**Уровни реализации**

**Дидактика**

**Организационные**

**Методологические**

**Функции**

**Динамика**

**Результативно-оценочные**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕРЕЗ ТРИАДУ ВЗАИМОДОПОЛНЯЮЩИХ МОДЕЛЕЙ**

Рисунок 1. Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной организации.

 Построение ***структурно-функциональной модели*** начинается с определения структуры профессионального развития педагогических работников дошкольной организации. Структурно-функциональная модель, представляет собой изображение структурных компонентов, связей между ними, их функциональное наполнение, дидактический процесс и динамику результатов, который выступает в качестве определенного продукта. Данная модель раскрывает внутреннее строение процесса управления профессиональным развитием педагогических работников, его назначение, а также демонстрирует взаимодействие между педагогами структурных подразделений, в результате которого происходит получение значимых результатов. Смысл данной модели предполагает формирование единого коллективного пространства, состоящего из четырех полей: информационного, понятийного, проблемного, методико-технологического. Каждое поле определяет функции, условия, дидактику формирования компонентов профессионального развития педагогических работников (технологии профессионального развития) через проблемные обсуждений, результатами которых выступают совместное целеполагание, поиск решений, пути преодоления. Механизм проблемного обсуждения в рамках обозначенных полей предполагает прохождение этапов: собираются мнения о решении конкретной проблемной ситуации среди административного и (или) педагогического персонала; отбираются мнения о решении проблемной ситуации; собранные результаты анализируются, группируются и выстраивается модель педагогического поведения, что векторно определяет основные компоненты профессионального развития (рис.2).

**Структурно-функциональная модель профессионального развития**

**Понятийное поле**

**Информационное поле**

**Методическое поле**

**Проблемно-аналитическое поле**

 **поле**

**поле**

Рисунок 2. Структурно-функциональная модель профессионального развития в дошкольной организации.

 Касательно ситуации профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации мы предлагаем адаптированный вариант под НСУР. Компоненты данной модели будут уточнены и конкретизированы*,* а также интегрированы перспективные направления, целевые показатели и сроки их достижения.

 Данная модель будет реализована в условиях МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» и ориентирована на 54 педагогических работников, составляющих 100% всего педагогического состава детского сада. На первом уровне в модель будут включен компонент ***«Рост образования педагогического работника»,***  выражающийся в необходимости перехода к концепции непрерывного обучения педагогических работников ДОО и будет напрямую связан с формальным, неформальным и информальным образованием.

 Обратимся к содержанию понятий:

***Формальное образование*** – образование, которое завершается выдачей общепризнанного диплома или аттестата установленного образца, имеет определенную продолжительность по времени и основывается на государственной учебной программе, организовано формальными, преимущественно зарегистрированными, организациями.

 ***Неформальное образование*** – образование, получаемое вне специального образовательного пространства, в котором чётко обозначены цели, методы и результат обучения, в образовательных учреждениях или
общественных организациях, клубах и кружках, во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером, а также представляет собой различные курсы, тренинги, короткие программы, которые предлагаются на любом этапе образования или трудовой деятельности. Может не сопровождаться выдачей документа, чаще всего носит целенаправленный и систематический характер.

 ***Информальное образование*** - индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер; спонтанное образование, реализующееся за счёт собственной активности педагогического работника в насыщенной культурно-образовательной среде; общение, чтение, посещение учреждений культуры, путешествия, средства массовой информации. Это результат повседневной рабочей, семейной и досуговой деятельности, не имеющий определенной структуры.

 Также будут отражены меры обеспечения **роста образования** педагогических работников МАДОУ №8. В период с 2019 по 2020 год в рамках формального образования запланировано обучение 41 педагогического работника ДОУ по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки по направлению «Специальная педагогика в образовательных организациях». Также в формальное образование заложены курсы повышения квалификации. Информальными и неформальными формами образования будут обеспечены 54 педагогических работника, что составляет 100% от всего педагогического состава ДОУ.

**Рост образования**, который напрямую повлияет на повышение уровня **профессиональных компетенций**, будет определен и зафиксирован в персонифицированных картах педагога. Совокупность мероприятий, осуществляемых в рамках **роста образования, профессиональных компетенций** будет являться обеспечением успешной аттестации на период с 2019 по 2021 год. Наличие квалификационной категории послужить должностному продвижению в условиях ДОУ **(профессиональной карьере).**

**Рост социального статуса педагогического работника инклюзивной ДОО**

**Неформальное образование**

54 пед. раб.

Семинары, конференции, вебинары в сфере проф. деятельности и проф. изысканий в соотв. с планами ЦРО, ИРО, МАДОУ №8, самостоят. активностью

**Формирование, развитие и обогащение профессиональных компетентностей**

**(54 пед. работника -100%):**

**I. Проф. компетенции:**

1.Предметные;

2.Методические;

3.Психолого-педагогические;

4.Информационно-коммуникационные;

5. Правовые.

**II. Проф. знач. личностные качества:**

1.Коммуникативные;

2.Когнитивные;

3.Мотивационные;

4.Рефлексивные;

5.Творческие;

6.Ценностные;

7. Перцептивные.

.

**2019 год**

**Уже аттестованы**

на 1 кат. – 4 пед. раб (11 %);

высш. кат. – 2 пед (9%)

**Будут аттестованы**

на 1 кат – 6 пед. (15%),

высш – 3 пед. (7.5%)

**2020 год**

**Будут аттестованы**

на 1 кат – 6 пед. (19 %),

на высш категор. – 3 пед раб. (9.6%)

**2021 год**

**Будут аттестованы**

на 1 кат – 6 пед. (27 %)

на высш кат. – 3 пед. (13.6%),

**Профессиональная карьера**

(должностной рост в соответствии с инд. траект. построения проф. развития)

**АТТЕСТАЦИЯ пед. работников (в теч. 2019-2021 гг)**

План: 85 % педагогов будут аттестованы на перв., высш. квал. категорию (46 пед. работника)

 15 % - на соотв. занимаемой. должности (8 пед. работника)

**Формальное образование**

1. Программа доп. проф. образования по работе с детьми с ОВЗ - 41 пед. раб. (76 %)

Сроки: 2019-2020 гг.

2. Курсы повыш. квал. – 54 пед. раб (100%)

Сроки: 1 раз в 3 года

**Информальное образование**

54 пед раб (100%)

Сроки: постоянно

**Рост образования – 100%**

(Из расчета от общего кол-ва - 54 пед. работника МАДОУ №8)

**Рост владения профессиональными компетенциями – 100%**

(Из расчета от общего кол-ва - 54 пед. работника МАДОУ №8)

***Процессная модель*** профессионального развития педагогических работников в дошкольной организации носит закономерный, целенаправленный, управляемый и поступательный характер. Данная модель демонстрирует содержание исследуемого процесса в целом, а также каждого отдельного этапа, и представлена: нормативно-правовым обеспечением, целевыми, методологическими, организационными, результативно-оценочными ориентациями (рис.3).

**ПРОЦЕССНАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Нормативно-правовое обеспечение** | - Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»- Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013г. № 1155 «Об утверждении федерального стандарта дошкольного образования»- Приказ Минтруда России от 18.10.2013г № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель);- Локальные акты МАДОУ д/с комбинированного вида №8 «Гармония» |

|  |  |
| --- | --- |
| **Целевые ориентации** | Цель проекта: разработка и реализация инновационной модели, отвечающей концепции профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации.Задачи:1. Разработать и реализовать социально-психолого-педагогические, методико-технологические условия, обеспечивающие успешное профессиональное развитие педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.2. Разработать и внедрить комплексную  модель профессионального развития педагогических кадров в полиструктурной дошкольной организации, через реализацию триады процессной, структурно-функциональной, компетентностной моделей;3.Разработать методическое обеспечение профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации полиструктурной организации.4. Сконструировать и внедрить мониторинг эффективности управления профессиональным развитием работников в дошкольной образовательной организации полиструктурной организации5. Организовать сетевое взаимодействие с образовательными организациями города и края по теме проекта. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Методологические ориентации** | Подходы: Принципы:1. Системно-деятельностный 1.Научности 2. Компетентностный 2. Сочетания единоначалия и коллегиальности3. Личностно-ориентированный 3. Системности 4. Комплексности 5. Превентивности 6. Открытости 7. Технологичности |

|  |  |
| --- | --- |
| **Организационные ориентации** | Этапы: Условия стратегии управления 1. Диагностико-прогностический 1. Оценка состояния профессионального развития, определение перспектив 2. Деятельностный 2. Создание полей взаимодействия 3. Аналитический 3. Аналитико-прогностическое обеспечение процесса Формы организации: Функции управления:1. Групповые обсуждения в информационном поле; 1. Обще-управленческие – формирование целей,2. Групповые обсуждения в понятийном поле; планирование, организация, контроль3. Групповые обсуждения в проблемном поле; 2. Технологические – решение, коммуникация4. Групповые обсуждения в методическом поле; 3. Психолого-педагогические – делегирование, 5. Групповые обсуждения перспективного поля. мотивация Технологии профессионального развития: Компоненты проф. развития:1. «Информационное бюро» - профессионально-ценностные (системокомплекс ценностей)2. «Терминал проф. знаний» - когнитивно-деятельностные (сов-ть педагогических ЗУН, опыта)3. «Служба пед. спасения» - рефлексивно-коммуникативные (аналитические и коммуникативные сп-ти)4. «Магистраль перспектив»  **Диагностика уровня эффективности модели управления профессиональным развитием:****- высокий уровень;****- достаточный;****- низкий** **ОРГАНИАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Результативно-оценочные ориентации** | - Разработаны и реализованы психолого-педагогические условия;- Внедрена процессная модель;- Разработано методическое обеспечение;- Разработан и внедрен мониторинг эффективности профессионального развития педагогических кадров;- Организовано сетевое взаимодействие |

Рисунок 3. Процессная модель управления профессиональным развитием педагогических работников.

***Нормативно-правовой, целевой, методологический*** компоненты составляют процессную модель.

 ***Процессная модель*** представлен этапами, а также выделенными компонентами профессионального развития педагогических работников и уровнями эффективности модели управления профессиональным развитием (высокий, достаточный, низкий).

Указаны ***этапы формирования профессионального развития педагогических работников:***

1. Диагностико-прогностический (определение исходного уровня профессионального развития, составление программы профессионального развития педагогических работников);

2. Деятельностный (реализация программы профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации полиструктурной архитектуры);

3. Аналитический (анализ реализации мероприятий, оценка их влияния на динамику профессионального развития педагогических работников).

 Были выделены также компоненты профессионального развития педагогических работников: профессионально-ценностные, когнитивно-деятельностный, рефлексивно-коммуникативный. Каждый из обозначенных компонентов будет нами раскрыт при анализе компетентностной модели.

Кроме того, обозначены **наиболее эффективные условия управления профессиональным развитием педагогических работников**:

1. Оценка состояния профессионального развития, определение перспектив

 2. Создание полей взаимодействия

 3. Аналитико-прогностическое обеспечение процесса

***Основными технологиями стратегии управления профессиональным развитием педагогических работников в ходе инновационного проекта являются:***

1. «Информационное бюро»;

2. «Терминал профессиональных знаний»;

3. «Служба педагогического спасения»;

4. «Магистраль перспектив».

 В ходе реализации процессной модели в концепте обозначенной темы проекта будут достигнуты следующие результаты:

- Разработаны и реализованы психолого-педагогические условия;

- Внедрена процессная модель;

- Разработано методическое обеспечение;

-Разработан и внедрен мониторинг эффективности управления профессиональным развитием педагогических кадров;

- Организовано сетевое взаимодействие.

 ***Компетентностная модель профессионального развития*** педагогических работников в дошкольной организации раскрывает в своем содержании характеристики не процессуальных, а статических явлений (рис. 4).

**Компетентностная модель управления профессиональным развитием**

**Компоненты профессионального развития:**

Профессионально-ценностные;

Когнитивно-деятельностные;

Рефлексивно-коммуникативные

**Профессиональные функции:**

 1.Здоровьесбережение, ценностная ориентация, гражданственность, самосовершенствование

2. Познание, планирование, анализ и обработка информации.

3. Самоанализ, анализ взаимодействия. сотрудничество, социальная мобильности, общении

**Цели профессионального развития:**

Формирование высокопрофессионального педагогического работника в контексте профессионального стандарта, трудовых функций, социального запроса

Рисунок 4. Компетентностная модель профессионального развития педагогических работников.

Данная модель служит для формирования эталона, характеризующего качества педагогического работника, которые должны быть обязательно сформированы для обеспечения успешности его профессиональной деятельности. В модели отражены ***основные компоненты профессионального развития***: *профессионально-ценностные, когнитивно-деятельностные, рефлексивно-коммуникативные.* К ***профессионально-ценностным компонентам*** профессионального развития отнесены ценностные ориентации, определяющих следующие группы ценностей: ценности-цели, ценности-средства, ценности-отношения, ценности-знания, ценности-качества, ценности-потребности. ***Когнитивно-деятельностные компоненты*** представлены совокупностью знаний, умений, навыков и профессиональным опытом. ***Рефлексивно-коммуникативный компонент*** отражает развитие способности к интеллектуальной, личностной, кооперативной, коммуникативной рефлексии. В модели также представлены ***профессиональные функции*** и ***цели профессионального развития***.

**Механизм реализации (этапы, основные действия, ожидаемый результат)**

Механизм реализации данного проекта определен следующими этапами:

***I этап - организационно-аналитический, со сроками реализации - сентябрь 2018 г – сентябрь 2019 г.***

***Основные задачи*** в обозначенный период:

* Создание творческой группы;
* Изучение проблемы и предмета исследования, его актуальность.
* Разработка концепции проекта
* Создание психолого-педагогических условий реализации проекта.

***Основные действия:*** 1.Анализ нормативно-правовой базы, научной, методической литературы по теме проекта.

2. Обсуждение на заседании совета педагогов МАДОУ №8 целесообразности, значимости проекта по теме: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации».

3. Выявление уровня готовности педагогов всех структурных подразделений МАДОУ в режиме проектной деятельности.

4. Разработать поэтапный план проектной деятельности по теме: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации»

5.Организация работы по обеспечению проекта.

6. Планирование и разработка методических и технологических решений реализации проекта в условиях дошкольной организации

***Ожидаемый результат:*** Формулирование цели, задач, гипотезы проекта, Разработка подходов к организации условий. Работа по формированию содержания для методического обеспечения проекта:

- Персонифицированные карты профессионального развития педагогического работника в дошкольной образовательной организации;

- Методические рекомендации «Технологии реализации инновационной модели профессионального развития педагогических работников дошкольной организации».

***II этап - внедренческий,*** ***сроки реализации: сентябрь 2019 г. – январь 2021 г.*** ***Основные задачи*** на данный период:

* Организация работы в соответствии с содержанием проекта,
* Реализация условий для внедрения проекта.

***Основные действия***:

* Осуществление активной деятельности творческих групп в рамках работы над проектом.
* Внедрение методического обеспечения в процесс реализации проекта.
* Проведение мониторинговых мероприятий с целью выявления результатов в ходе эксперимента.
* Диссеминация результатов проекта, выступление на городских методических объединениях, краевых, международных, научно –практических конференциях и семинарах с целью информирования и распространения опыта работы проектной деятельности.
* Размещение информации о реализации проектной деятельности по теме: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации» на сайте МАДОУ, СМИ, публикации в методических пособиях, журналах.
* Издание методических рекомендаций по реализации инновационной модели профессионального развития педагогических кадров в дошкольной организации.
* Формирование отлаженного механизма взаимодействия с педагогами, специалистами во всех структурных подразделениях детского сада.
* Привлечение к участию и сотрудничеству различные организации и структуры города и края.

***Ожидаемые результаты:*** реализация проективной деятельности, осуществление психолого-педагогических условий для возрастающего профессионального развития педагогических работников ДОО.

***III этап - итогово-обобщающий, срок реализации январь 2021г. - январь 2022 г.***

***Задачи:***

* Обобщение, масштабирование результатов деятельности ДОО по теме: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации» на муниципальном, краевом уровне.

***Основные действия:***

* Анализ результата реализации проекта, обработка данных, описание, соотнесение их с целями и задачами.
* Масштабирование результатов деятельности ДОО по теме: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации» через внедрение в других ДОО, организациях профессионального образования, презентации на секциях научно – практических конференциях всероссийского, краевого, муниципального уровня.
* Ротация методических продуктов инновационной деятельности по теме: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной организации».

***Результаты:***

* масштабирование методического обеспечения,
* подготовка отчетов о реализации проекта.

**Объем выполненного по проекту:**

 В настоящее время реализуется организационно-аналитический этап проекта, в ходе которого:

- выделены компоненты профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации;

- разработана триада процессной, структурно-функциональной, компетентностной моделей, образующей инновационную модель профессионального развития педагогических работников;

- разрабатываются персонифицированные карты профессионального развития педагогического работника в дошкольной образовательной организации.

***Материалы, изданные в рамках реализуемого проекта***

1. Коробицина С.С. Формирование компетенций в процессе практико-ориентированного обучения и воспитания в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №8 «Гармония» муниципального образования города Новороссийск//Современное образование – Краснодар, 2018 год;
2. Каткова И.А. Анализ – самоанализ педагогической деятельности ДОО//Современное образование – Краснодар, 2018 год;
3. Коробицина С.С. Стратегия управления профессиональным развитием педагогических кадров в полиструктурной дошкольной организации // Сборник материалов всероссийского конкурса «Педагогический дебют» - М., - 2018 год.

4. Коробицина С.С., Чернышенко Н.С. Коробицина С.С., Чернышенко Н.С. Опыт организации инклюзивной практики в МАДОУ детском саду комбинированного вида №8 «Гармония муниципального образования город Новороссийск// Сборник статей по организации и содержанию специального и инклюзивного образования – Сочи, 2018 год.

5. Коробицина С.С., Чернышенко Н.С. Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной организации //Региональная система дополнительного профессионального образования: ресурс развития кадрового потенциала: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции с международным участием, посвященной 25-летнему юбилею Института / ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО». – Барнаул, 2019 год

6. Коробицина С.С., Чернышенко Н.С. Инновационная модель профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации//Современное образование – Краснодар, 2019 год.

7. Вьюнова А.Х. Игровые упражнения, направленные на развитие восприятия музыки у детей младенческого и раннего возраста// Современное образование – Краснодар, 2019 год

8. Колодей Н.В. Инструменты логопедической работы, ориентированные на особенности речевого развития детей раннего возраста, имеющих ограниченные возможности здоровья// Современное образование – Краснодар, 2019 год

9. Коновалова А.В. Система междисциплинарной работы в условиях группы кратковременного пребывания компенсирующей направленности «Особый ребенок» // Современное образование – Краснодар, 2019 год

10. Гусева Е.В. Кинезиотренинг как нейропсихологическая технология, используемая в коррекционно-развивающей работе с детьми дошкольного возраста, имеющими ограниченные возможности здоровья // Современное образование – Краснодар, 2019 год.

11. Кононова Т.А Патриотическое воспитание детей с разным вариантами развития на материале авторских семейно-педагогических проектов, ориентированных на празднование Дня победы в ВОВ– Краснодар, 2019 год.

**Целевые критерии и показатели, диагностические методики**

 Показателями в ходе реализации проекта являются: оценка уровня профессионального развития педагогического работника, организация среды для профессионального развития, методическое обеспечение проекта. Основные методами диагностики выступает наблюдение, анализ документации.

**Новизна**

 Новизна проекта заключается в:

 - разработке и реализации   инновационной  модели, отвечающей концепции профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации;

- разработке и реализации психолого-педагогических условий для профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации;

- разработке методическое обеспечение профессиональным развитием педагогических работников дошкольной образовательной организации;

- разработке мониторинга инновационной модели профессионального развития педагогических работников;

- организации сетевого взаимодействия по проблеме профессионального развития педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

**Практическая значимость**

 Результатами успешной реализации проектной деятельности по теме: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации» будут являться:

1.Психолого-педагогические условия, благоприятствующие реализации профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации;

2. Методические разработки:

- Персонифицированные карты профессионального развития педагогического работника в дошкольной образовательной организации;

- Сборник методических рекомендаций «Технологии реализации инновационной модели профессионального развития педагогических работников дошкольной организации».

3.Мониторинг эффективности инновационной модели профессионального развития педагогических работников;

4. Динамика возрастающего профессионального развития педагогических работников;

5.Организация сетевого взаимодействия.

Данные результаты успешно отразятся на положительном росте:

- профессионального развития педагогических работников ДОО;

- качества и доступности дошкольного образования;

- авторитета дошкольной образовательной организации;

- возможности диссеминации и масштабирования успешного опыта в другие образовательные дошкольные организации.

**Перспективы развития инновации:**

 Предполагается, что основным результатом реализации инновационного проекта станет внедрение в систему руководства кадрами концепции профессионального развития педагогических работников посредством внедрения:

***1. Инновационной модели профессионального развития педагогических работников в дошкольной образовательной организации***;

***2. Методического обеспечения:***

- Персонифицированные карты профессионального развития педагогического работника в дошкольной образовательной организации;

- Сборник методических рекомендаций «Технологии реализации инновационной модели профессионального развития педагогических работников дошкольной организации».

***3. Мониторинга эффективности инновационной модели профессионального развития педагогических работников;***

***4. Сетевого партнерства.***