

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 5 «Радуга» ТМР



Утверждаю:

Заведующий МДОУ №5 «Радуга»

И.Г. Чистякова

2018 года

Программа

«Развитие кадрового потенциала в образовательной организации»

МДОУ № 5 детский сад «Радуга» ТМР

Принята на заседании педсовета

Протокол № 1 от «30» августа 2018 года

Тутаев

Содержание

Раздел 1

1.1.Паспорт Программы _____	3
1.2.Пояснительная записка _____	6
1.2.1.Актуальность _____	7
1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ _____	8
1.2.3. Риски _____	9

Раздел 2

2.1. Цели Программы _____	11
2.2. Задачи Программы _____	12
2.3. Принципы программы _____	12
2.4. Механизмы реализации Программы _____	13
2.5. Сроки реализации Программы _____	13
2.6.Общий объем финансирования _____	15
2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы _____	15

Раздел 3

3.1. Реализация программы _____	17
---------------------------------	----

Раздел 4

4.1. Мониторинг реализации Программы _____	22
4.2. Заключение _____	23

Раздел 5. Реализация программы

5.1.Модель внутриорганизационного развития педагогов _____	25
5.2. Организация деятельности служб педагогического проектирования__	33
5.3. Обновленная модель методической службы ДОУ _____	40

Раздел 1

1.1. Паспорт программы «Развитие кадрового потенциала в образовательной организации»

Паспорт Программы

Наименование Программы	Программа «Развитие кадрового потенциала в образовательной организации» МДОУ №5 «Радуга» на 2016 – 2018 г.г.
Основание разработки Программы	<p>- Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;</p> <p>- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;</p> <p>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минобрнауки России) N 544н от 18.10.2013 г. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;</p> <p>Программа «Стратегия развития системы образования тутаевского муниципального района 2016–2020 гг.»;</p> <p>Устав МДОУ № 5 «Радуга».</p>
Основные разработчики	Руководители проекта: Чистякова Ирина Геннадьевна, заведующий Козлова Ирина Владимировна, старший воспитатель, творческая группа педагогических работников МДОУ №5 «Радуга» Терехина Н.Н., воспитатель Мельникова Е.В., воспитатель Крылова Н.В., воспитатель Николаева Т.Н., инструктор по физической культуре
Цель	<p>Стратегическая цель: Повышение качества образования в ДОУ через развитие кадрового потенциала.</p> <p>Конкретная цель: создание модели методического сопровождения педагогических кадров для повышения их профессионального мастерства.</p>
Приоритетные задачи	1.Создание организационных и педагогических условий для постоянного и динамичного развития педагогических

	<p>кадров и кадрового потенциала организации</p> <p>2. Обеспечение высокого результата за счет профессиональной компетентности педагогов</p> <p>3. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников</p> <p>4. Обновление структуры и содержания методической службы ДОУ</p> <p>5. Подготовка и трансляции современных подходов методической службы ДОУ на муниципальном уровне</p>
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p>1 этап: 2016-2017 годы – разработка научно-методического и организационно-методического обеспечения комплекса мер, содействующих улучшению условий для развития и воспитания детей дошкольного возраста.</p> <p>2 этап: 2018 этап устойчивой реализации программы развития учреждения</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы</p>	<p>Важнейшими целевыми индикаторами, характеризующими степень решения задач являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность (или стабильность кадрового потенциала) ДОУ высококвалифицированными кадрами (мониторинг кадрового обеспечения); - увеличение числа молодых специалистов в учреждении; - высокий уровень профессионализма педагогических работников в условиях обновления содержания образования (мониторинг кадрового, психолого – педагогического и информационно - методического обеспечения); - увеличение числа педагогов ДОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационную категории; - внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ - достойная заработная плата педагогических работников за счет расширения спектра дополнительных образовательных услуг и действующей системы стимулирующих выплат (мониторинг финансовых условий, мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования); - высокий уровень удовлетворенности потребителей (родителей) - удовлетворенность педагогов качеством

	<p>методических мероприятий в ДОУ (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования).</p> <p>Реализация Программы позволит достичь следующих результатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -укомплектованность (или стабильность кадрового потенциала) ДОУ высококвалифицированными кадрами (мониторинг кадрового обеспечения) на 100%; -увеличение числа молодых специалистов в учреждении составит 15%; -высокий уровень профессионализма педагогических работников в условиях обновления содержания образования ставит 90% (мониторинг кадрового, психолого – педагогического и информационно - методического обеспечения); - увеличение числа педагогов ДОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационную категории на 35%; -внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ - достойная заработная плата педагогических работников за счет расширения спектра дополнительных образовательных услуг и действующей системы стимулирующих выплат (мониторинг финансовых условий, мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования); - уровень удовлетворенности потребителей (родителей) составит более 70% - удовлетворенность педагогов качеством методических мероприятий в ДОУ составит 70% (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей качеством образования).
<p>Механизмы реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Нормативная база. -Управление, основанное на внутренней системе оценки качества. -Деятельность Методического совета ДОУ.

Система организации контроля реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Рост личностных достижений всех субъектов образовательного процесса. - Рост ресурсного обеспечения учреждения. - Удовлетворенность всех участников образовательного процесса уровнем и качеством образовательных услуг. - Деятельность внутренней системы оценки качества.
--------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.2. Пояснительная записка.

«Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей»

Майк Барбер

В последние годы российское образование претерпевает значительные изменения: существенно изменяется содержание образования; вводятся новые государственные образовательные стандарты; повсеместно внедряются разнообразные методы, средства, приемы и технологии обучения, воспитания и управления; создается вертикаль общероссийской системы оценки качества образования. В сложившейся ситуации педагог становится ключевой фигурой в система дошкольного образования, от его личности зависит реализация ФГОС ДО. Педагог должен не только уметь решать профессиональные проблемы, повышать уровень своего профессионального мастерства, но и быть готовым к перестройке профессиональных стереотипов, развитию профессионального самосознания, способный к внедрению инноваций. Поэтому особое внимание в нашем детском саду отводится методическому сопровождению педагогов, повышению их профессиональной компетентности, своевременному оказанию методической помощи.

С 1 января 2016 года наше дошкольное образовательное учреждение работает в режиме муниципальной инновационной площадки по теме «Развитие кадрового потенциала в ДОУ», результат этой деятельности нашел отражение в представленной программе, которая направлена на создание условий для личностного развития педагога.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минобрнауки России) N 544н от 18.10.2013 г. Профессиональный стандарт

«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

Программа «Стратегия развития системы образования Тутаевского муниципального района 2016–2020 гг.»;
Устав МДОУ № 5 «Радуга».

1.2.1. Актуальность.

В образовательной политике государства четко обозначен приоритет личностно-ориентированного образования, центром внимания которого должна стать личность ребенка, как субъекта образовательной деятельности. Принятие ФГОС ДО свидетельствует о явном движении к переосмыслению подходов к организации отношений в сфере образования на основе принципов личностно-ориентированного взаимодействия взрослых и детей.

Однако, анализ текущей ситуации в детских садах, в том числе и нашем ДОУ показывает, что в реальности принцип личностно-ориентированного взаимодействия взрослых и детей, обозначенный во ФГОС ДО, обеспечивается недостаточно эффективно. До сих пор встречаются учебно-дисциплинарные модели осуществления педагогической деятельности и авторитарный стиль взаимодействия с детьми.

Основная проблема состоит в том, что изменение самой парадигмы образования вызывает необходимость перестройки профессиональных стереотипов, установок, ценностных ориентаций педагогов, развития их профессионального самосознания (может быть компетенций) Это невозможно без поиска и внедрения новых, наиболее эффективных форм и методов работы с персоналом, создания обновленной модели методического сопровождения педагогических кадров для повышения их профессионального мастерства.

Необходимость обновления модели методической работы, действующей в нашем саду, стала очевидной не только в связи с введением образовательного Стандарта и реализацией направления развития системы образования ТМР на 2016-2020 год, но и с обновлением кадрового состава педагогов. Теоретической основой разработанного проекта является концепция личностно-ориентированного образования, получившая свое обоснование в исследованиях В.В.Давыдова, Н.А.Коротковой, Н.Я.Михайленко, В.А.Петровского. В научно-педагогической литературе накоплен богатый опыт по данной теме. Наша задача, как практиков, не только донести этот опыт до педагогов в виде знаний, но и создать условия для овладения и внедрения его в непосредственную образовательную деятельность с детьми.

При формировании профессиональных компетенций мы будем использовать деятельностный подход, как основополагающий в обучении и

взрослых, и детей. Активные формы взаимодействия ставят педагога с позиции «слушателя» на позицию «участника» педагогической ситуации и позволяют актуализировать и разумно сочетать теоретические знания педагога с его жизненным и профессиональным опытом, учитывать возрастные и индивидуально-психологические особенности личности воспитателя.

Актуальность для развития системы образования Тутаевского МР.

Процессы модернизации современной системы образования в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Профессиональный стандарт "Педагог" предъявляют особые требования к составу компетенций педагогических и руководящих работников системы образования, диктуют необходимость обеспечения качественного повышения квалификации, профессиональной переподготовки, условий для непрерывного обучения в течение всей жизни.

В связи с этим особую актуальность приобретают процессы модернизации методической службы в образовательных учреждениях и разработка и реализация системы мер по стимулированию профессионального развития работников образования.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

На начало инновационного проекта в детском саду трудилось 34 педагога из них: 1 старший воспитатель, 3 учителя -логопеда, 1 инструктор по физ. воспитанию, 1 музыкальный руководитель.

Образование педагогов

Образование	Показатель
Высшее	76 % (26 чел)
Среднее - специальное	24 % (8чел)
Среднее	--

Квалификационные категории педагогов

Квалификационная категория	Показатель
Высшая категория	24 % (8 чел)
1 кв. категория	47 % (16 чел)
2 кв. категория	3 % (1 чел)
Соответствие занимаемой должности	14 % (5 чел)
Без категории	12 % (3 чел)

Стаж педагогической работы

Педагогический стаж	Показатель
До 5 лет	11 % (3 чел)
От 5 до 10 лет	17 % (6 чел)

От 10 до 15	14 % (5 чел)
Более 15 лет	58 % (20 чел)

В дошкольном учреждении был проведен анализ кадрового потенциала, в результате которого были выявлены как негативные, так и позитивные тенденции:

-пополнение молодыми кадрами повлекло снижение уровня квалификационных категорий, но выявило повышение образовательного уровня педагогов.

-более 30% педагогов достигли предпенсионного и пенсионного возраста, что неизменно влечет за собой необходимость обновления кадров в течение последующих 5 лет. Поэтому наставничество и организация работы с молодыми специалистами остается актуальными направлениями методической работы.

Положительные тенденции:

- наличие в ДОУ творчески работающих педагогов, молодых специалистов, имеющих высокий уровень мотивационной готовности и желание работать по-новому;

-наличие педагогов, готовых к обучению и получению квалифицированной научно – методической помощи;

- наблюдается заинтересованность и внимание, а также поддержка в процессе нововведений в ДОУ со стороны компетентных родителей;

- наличие достаточного потенциала образовательного учреждения для решения возникших проблем (финансирование, обновленная модель методической службы, творческий потенциал управляющей команды, материально – технические).

1.2.3. Риски.

Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику ДОУ

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Финансово-экономические	Снижение объема финансирования	Уменьшение финансирования	Корректировка финансового плана ДОУ
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов	Уход из ДОУ педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой	Обучение педагогов ДОУ дошкольной специализации на заочной основе

		квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ	
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития программ, невозможность эффективного решения новых задач и достижения новых результатов образовательной деятельности ДОУ	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программ, проектов, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Социальные	Демографический всплеск или снижение рождаемости	Увеличение/уменьшение количества детей дошкольного возраста и, как следствие, спроса на услуги, оказываемые ДОУ	Обновление видов образования (консультативный пункт, группы развития, программы дополнительного образования)
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей воспитанников) вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности ДОУ	Уменьшение спроса на предоставляемые ДОУ услуги (в т.ч. дополнительные)	Маркетинговые исследования удовлетворенности и предоставляемым и услугами, исследование реального спроса, разработка новых услуг в

			соответствии с потребностями рынка и повышение их качества
Технико-технологические	Отсутствие необходимой предметно-развивающей среды, соответствующей современным требованиям и стандартам.	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий	Первоочередное финансирование развития предметной среды в ДОУ
Риски эмоционального выгорания	Снижение эмоциональной включенности в деятельность — эмоциональная перегрузка; Появление чувства гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или «я не справлюсь»; Отсутствие карьерных устремлений, ухудшение продуктивности.	Снижение творческого отношения к своей профессиональной деятельности; Понижение ответственности педагога в выполнении своих профессиональных функций.	Использование командных методов организации труда. Команда – наиболее эффективная и устойчивая к синдрому эмоционального выгорания форма взаимодействия педагогов.

Раздел 2.

2.1. Цели Программы:

Стратегическая цель:

Повышение качества образования в ДОУ через развитие кадрового потенциала.

Конкретная цель: создание модели методического сопровождения педагогических кадров для повышения их профессионального мастерства.

2.2. Задачи программы:

Создание организационных и педагогических условий для постоянного и динамичного развития педагогических кадров и кадрового потенциала организации;

Обеспечение высокого результата за счет профессиональной компетентности педагогов;

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников;

Обновление структуры и содержания методической службы ДОУ.

Идея проекта состоит в том, чтобы модернизировать существующую модель развития персонала путем приращения к ней новых структурных элементов (школ, лабораторий, служб), на базе которых решаются задачи развития актуальных компетенций педагогов на основе использования новых активных форм и методов со взрослыми (таких как проблемно-поисковый метод, деятельностный метод, видео-мастер-классы, технология «заражения», психологический тренинг). В центре внимания находится самостоятельное обучение участников и интенсивное групповое взаимодействие. Участники сами могут определять цели и направления деятельности. Они разделяют с обучающим ответственность за свой учебный процесс. Поэтому нам и нужны формы обучения, развивающие весь творческий потенциал человека — в том числе самостоятельность и готовность к сотрудничеству, способность принимать решения и коммуникативную компетентность.

2.3. Принципы:

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта дошкольного образования);

Принцип командного взаимодействия (при такой организации методической работы происходит пропорциональное распределение нагрузок на всех членов команды, что существенно снижает нагрузку и повышает качество деятельности);

Принцип саморазвития (в своей педагогической практике педагог не может прекратить образование, так как внедрение ФГОС ДО связано с серьёзными изменениями в жизни общества и обусловлены современными условиями стремительного развития науки и техники).

Принцип инноваций (инновационная деятельность педагога является неотъемлемой частью процесса его профессионального совершенствования).

2.4. Механизмы реализации Программы.

Основными механизмами реализации проекта являются:

- Нормативная база.
 - Система мотивации педагогов со стороны администрации ДОУ;
 - Система мероприятий, включенных в годовой план;
 - Управление, основанное на внутренней системе оценки качества.
 - Деятельность Методического совета ДОУ, Совета по качеству учреждения.
- Основными участниками реализации программы являются администрация и педагогический коллектив МДОУ № 5 «Радуга», способные реализовать поставленные цели и задачи.

Устойчивость результатов Программы после окончания ее реализации обоснована наличием:

- нормативного и методического обеспечения деятельности ДОУ;
- разработанными локальными актами, регламентирующими изменения в установлении заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующих надбавок и доплат, порядка и размеров премирования в соответствии с Положением об установлении дополнительных выплат МДОУ № 5 «Радуга»;
- определением оптимальной для реализации модели организации образовательного процесса;
- наличием кадровых, финансовых, материально-технических и иные условий реализации проекта;
- формированием необходимой инфраструктуры и создание механизмов, обеспечивающих стабильное и эффективное функционирование проекта.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы.

Программа рассчитана на три года – в период с 2016 по 2018 год.

1 этап: 2016-2017 годы – разработка научно-методического и организационно-методического обеспечения комплекса мер, содействующих улучшению условий для развития и воспитания детей дошкольного возраста.

2 этап: 2018 этап устойчивой реализации программы развития учреждения.

Подготовительный этап

Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Данный этап предполагает:

1. Промежуточную диагностику уровня инновационного потенциала педагогического коллектива (составление индивидуальных карты педагогов, разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов)
2. Совершенствование системы научно-методической работы её организация (разработка системы непрерывного педагогического образования внутри ДОУ, создание «Школы профессионального мастерства», организация и внедрение различных форм педагогического взаимодействия)
3. Создание внутрисадовской системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.). Для того чтобы работа носила системный характер необходимо уделять большое внимание изучению профессионального потенциала педагогов ДОУ.

Практический этап

Целью практического этапа является обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

1. В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров. Участие в выставках материалов передового педагогического опыта.
2. Активизации профессионального потенциала педагогов следует придавать огромное значение. Создание стимулирующих мероприятий преследует разные цели: от признания и самовыражения до получения вознаграждения разного уровня. Можно разработать систему мер поощрения творческих педагогов, проводить смотры - конкурсы профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки, учреждение награды детского сада (почётный знак)
3. В своей деятельности администрация использует все виды контроля, применяются различные методы диагностики: наблюдения, анализ документации, анкетирование, изучение продуктов детской деятельности, экспресс-анализ достижений и продвижения детей.
4. Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.

5. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города:
работа в составе проблемно-творческих групп;
участие в работе научно-практических конференций;
обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
участие в выставках материалов передового педагогического опыта.

Аналитический этап

Целью аналитического этапа является выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

На этом этапе предусмотрена реализация мероприятий, направленных на внедрение и распространение результатов первых двух этапов. Данный этап предполагает обобщение и анализ полученных результатов в ходе реализации проекта развития и кадрового обновления детского сада. Эффективность деятельности педагогического коллектива ДООУ по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если конструировать ее, как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие инновационного потенциала педагогического коллектива ДООУ:
последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам;
обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств; повышать уровень новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе; обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия развития ИППК ДООУ

2.6. Общий объем финансирования:

Областной бюджет.

Бюджет Тутаевского муниципального района.

2.7. Ожидаемые результаты реализации Программы:

В ДООУ будет создано единое открытое инновационное образовательное пространство по созданию условий для обеспечения профессионального развития педагогов через создание модели командного взаимодействия педагогов-единомышленников.

Качество образования в ДООУ будет обеспечиваться:

- Ростом профессиональной компетентности педагогического коллектива учреждения;

- Созданием системы взаимодействия педагогов в творческих группах в процессе инновационной деятельности;
- Созданием модели внутриорганизационного обучения персонала.
- Созданием обновленной модели методической службы через деятельность служб педагогического проектирования ДОУ.

Мы предполагаем, что создание условий для профессионального развития педагогов через создание модели командного взаимодействия педагогов-единомышленников позволит добиться следующих результатов.

Личностный уровень:

- повышение проектировочных, исследовательских компетенций;
- развитие умений в разработке программного-методического обеспечения образовательного процесса;
- расширение и углубление психолого-педагогические знания педагогов;
- повышение уровня развития педагогической рефлексии.

Управленческий уровень:

- создание вариативной системы повышения уровня профессиональной компетентности на базе командного взаимодействия;
- расширение сферы применения современных технологий;
- устойчивость горизонтальных связей, способов коммуникации в коллективе;
- обновление системы методической работы посредством объединения педагогов в творческие группы.

Уровень дошкольной организации:

- достижение командами целевых показателей;
- развитие проектировочной компетентности на новом уровне, социально-педагогического проектирования, применительно к взаимодействию в системах «ребенок-ребенок», «ребенок-педагог», «педагог-родители», «педагог-педагог»;
- изменение стиля работы педагогов, выход из микромира в единое образовательное пространство детского сада;
- повышение уровня воспитательно-образовательной работы.

Раздел 3 Система мероприятий по реализации Программы.

План реализации проекта

№ п/п	Задача	События	Сроки реализации	Конечные продукты деятельности субъектов проекта
Этап I Подготовительный (2015-2016 уч.год)				
1	Изучение нормативно-правовой базы по данному направлению, изучение существующих практик других образовательных учреждений;	Оформление пакета нормативных документов по работе с педагогическими кадрами: -положения об аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности; -положения о конкурсах профессионального мастерства. - плана работы с молодыми специалистами	сентябрь-декабрь	Сформированный пакет нормативных документов по работе с педагогическими кадрами.
2	Проведение начального мониторинга оценки деловых и личностных качеств педагога, его мотивации к педагогической деятельности;	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников	октябрь-ноябрь	Составлены индивидуальные карты педагогов (методический паспорт воспитателя) Разработаны индивидуальные программы личностного развития педагогов
3	Внесение изменений в структуру методической деятельности	Разработка системы непрерывного педагогического образования внутри ДОУ, работа по направлениям: здоровьесберегающие технологии, ИКТ, проектная деятельность Пополнение воспитателями базовых	сентябрь-май	Создание внутрисадовой системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.). Организация и внедрение

		научных и методических знаний		различных формы педагогического взаимодействия («Педагогическая гостиная», «Образовательный салон»).
	Разработка мероприятий, направленных на реализацию данного проекта	Создание «Школы профессионального мастерства» Разработка модели внутриорганизационного развития персонала	сентябрь-май	Фестиваль ИКТ-проектов Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний. Разработка исследовательских проектов.
2 этап - Практический (2016-2018 уч. год.)				
1	Проведение промежуточного мониторинга оценки деятельности педагога	Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива	сентябрь	Формирование портфолио достижений и портфолио методического материала педагога
2	Совершенствование методической работы педагогов	Функционирование «Школы профессионального мастерства» по направлениям: технология проектирования, ТРИЗ	сентябрь-май	Фестиваль открытых занятий «Радуга». Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы.
3	Создание условий для готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе	Использование в работе интерактивных дидактических материалов (ИКТ, мультимедиа, видеоматериалы) Организация различных форм обучения и		ИКТ – компетентность педагогов

		<p>переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ), по индивидуальным программам обучения педагогов</p> <p>Организация участия педагогов в сетевом повышении квалификации.</p> <p>Участие педагогов в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах по вопросам внедрения и реализации ФГОС ДО (на уровне района, города)</p>		<p>Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов</p>
4	<p>Обновление структуры и содержания методической службы ДОУ через деятельность служб педагогического проектирования</p>	<p>Применение в методической работе интерактивных методов (метод «Модерации», метод «Кейсов», метод SWOT – анализа).</p> <p>Проведение семинаров по обсуждению эффективных практик организации методической деятельности на уровне образовательного учреждения</p> <p>Создание служб педагогического проектирования</p> <p>Реализация системы оценки качества образования - внутренняя система оценки качества образования</p>	сентябрь-май	<p>Создание картотеки методической службы</p> <p>Создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования.</p> <p>Разработка положения деятельности служб</p> <p>Введение оценочных листов эффективности проведённого методического</p>

		(мониторинг качества условий обеспечения образовательного процесса)		мероприятия Проведение самодиагностики
5	Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	<p>Внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками.</p> <p>Корректировка Положения «О премировании, стимулирующих и компенсационных выплатах, других видах материального поощрения сотрудников ДОУ»</p> <p>Представление и награждение лучших педагогических работников муниципальными, отраслевыми, наградами к дню дошкольного работника</p> <p>Развитие конкурсного движения педагогов: «Воспитатель года», «Профессиональный дуэт» и конкурсы внутри ДОУ</p> <p>Учреждение награды детского сада (почётный знак, титул)</p>	сентябрь-май	<p>Повышение эффективности работы педагогов</p> <p>Положение о стимулировании.</p> <p>Поощрение труда, стимулирование педагогов</p> <p>Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня</p> <p>«Лучший воспитатель ДОУ».</p>
3 этап – 2017-2018 (уч. год).				
1	Создание нормативно-правовых, организационных и	Разработка и внедрение профессионального стандарта педагогов Определение перспектив	сентябрь-май	Соответствие педагогического коллектива профессиональному

	других условий внедрения результатов реализации проекта в массовую образовательную практику	развития профессиональной компетентности педагогов		стандарту педагогов
2	Создание обновленной модель методической службы ДОУ	Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала Обобщение и трансляция передового педагогического опыта	сентябрь-май	Коррекция дальнейшей работы Составлена программа деятельности коллектива на дальнейший период
3	Обобщение и анализ полученных результатов в ходе реализации проекта	Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов	сентябрь-октябрь	Определён уровень инновационного потенциала коллектива Оформление результатов деятельности, методических материалов

Раздел 4

4.1. Мониторинг реализации Программы.

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников проводится на основе самооценки педагогической деятельности, осуществляется путем изучения опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, результатов участия в методической работе ДОУ.

Имеется ряд авторским методик по диагностике педагогов дошкольных организаций, которые можно использовать при выявлении разных направлений работы с педагогическим коллективом.

Авторы:

Изучение профессиональных компетентностей педагогических работников (В.Д. Шадриков, И.В. Кузнецова)

Методика комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ.(канд. пед. наук Л.Ф.Медведникова)

Изучение профессионального мастерства педагогов. (И.Ю.Соколова)

Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих развитию педагогов. (Н.В. Немова)

Оценка психологического климата в педагогическом коллективе. «Ваше мнение» (М.В.Корепанова).

Диагностика удовлетворенности педагогов работой образовательного учреждения. (Е.Н. Степанов).

Мы использовали следующие методики.

- Самоанализ педагога, оценку его деятельности административной группой по методике А.А.Майер и Л.Г.Богославец «Развитие профессиональной компетентности педагога ДОУ».
- «Выявление способностей педагогов к развитию». (К.Ю.Белая)
- Определение инновационного потенциала педагогов.

Индикаторы реализации Программы

Предполагаемые результаты реализации Программы	Индикаторы измерения
------------------------------------------------	----------------------

Пополнение нормативной базы ДОУ, разработка методических материалов	Наличие разработанных программ, сборники методических материалов
Повышение профессионального роста педагогов	Увеличение числа педагогов с первой и высшей квалификационной категорией; Увеличение числа педагогов представляющих свой опыт на различных уровнях; Увеличение числа педагогов участвующих в профессиональных конкурсах
Формирование творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников	Укомплектованность кадрами на 100%; Увеличение числа педагогов , работающих в творческих группах, методических службах
Применение в воспитательно-образовательном процессе инновационных образовательных технологий	Увеличение числа педагогов реализующих в своей деятельности современные образовательные технологии; Увеличение числа педагогов имеющих авторские методические пособия и программы

4.2. Заключение.

Результаты реализации проекта могут быть использованы региональными и муниципальными образовательными учреждениями при организации работы по поддержке и развитию кадрового потенциала в дошкольных образовательных организациях.

Данный проект имеет большое практическое значение, повышение уровня квалификации и профессионального мастерства педагогов будет способствовать развитию эффективности их педагогической деятельности, что в свою очередь будет способствовать повышению уровня качества образовательной деятельности и удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг в ДОУ.

Таким образом, возникнет реальная возможность для повышения рейтинга ДОУ среди дошкольных образовательных учреждений города.

Раздел 5

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

На начальном этапе нашего проекта мы поставили **цель**:

– создать организационно-педагогические условия для развития профессионально-личностных качеств сотрудников в соответствии с требованиями государственного стандарта в условиях инновационного развития ДОУ.

Для достижения поставленной цели мы последовательно решали следующие **задачи**:

1. Определить индивидуальную траекторию развития профессиональной компетентности для каждого педагога на основе выявленных профессиональных дефицитов;
2. Сформировать эффективную модель внутриорганизационного развития педагогического персонала;
3. Разработать механизмы работы Школ, Лабораторий, Служб;
4. Апробировать активные формы работы с персоналом, основанные на применении деятельностного подхода (сеть Лабораторий, Школ, Служб) и довести их описание до уровня конкретных алгоритмов;
5. Разработать пакет документов по функционированию модели школы профессионального роста педагога (описание модели ШППП,
6. Положения о работе Школ, Лабораторий, составления программ).

Предполагаемый результат:

Творческое взаимодействие педагогов создает условия для развития следующих профессиональных компетентностей

- профессиональные – это знания в области образования и технологические и методические умения,
- коммуникативные – владение вербальными и невербальными средствами общения,
- личностные – особенности личности педагога, ценностные установки;
- рефлексивные – осмысление себя как педагога, самооценка своего труда,
- деятельностные,
- информационные.

5.1. Модель внутриорганизационного развития персонала

МОДЕЛЬ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА



4.1. Модель внутриорганизационного развития персонала

МОДЕЛЬ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

І ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ

В структуру модели внутриорганизационного развития персонала входят разноуровневые объединения педагогов, сформированных с учетом их интересов и профессиональных потребностей в саморазвитии.

Первый уровень модели представлен профессиональными объединениями «Школа молодого педагога» (педагоги со стажем работы до 3 лет и малоопытные педагоги), «Школа обновления педагогического мастерства» (педагоги со стажем более 3 лет, но не имеющие квалификационной категории) и «Школа младшего воспитателя».

«Школа младшего воспитателя»

Сфера деятельности и ответственности младшего воспитателя несколько отличается от основного воспитателя группы. Тем не менее, младший воспитатель должен обладать полным набором компетенций: от понимания теоретических основ педагогики до умения проектировать и реализовать воспитательные мероприятия в дошкольном учреждении (ДОО). Поэтому мы не могли оставить без внимания эту категорию сотрудников детского сада и включили работу с ними в нашу модель ШПРП.

Цели: развитие профессиональной компетентности младших воспитателей в области сопровождения образовательного процесса в современном дошкольном образовательном учреждении.

Задачи:

- Расширить компоненты профессиональной компетентности младших воспитателей ДООУ, необходимые для организации повседневной работы, обеспечивающей создание условий для социально-психологической адаптации детей;
- Систематизировать и обобщить знания по проблеме организации образовательного процесса в ДООУ;
- Формировать практические навыки работы с детьми;
- Развивать психолого-педагогическую рефлексивность;
- Повышать общую и педагогическую культуру, инициативность, самообразование.

Направления деятельности:

- Наработка практических навыков по таким направлениям работы как планирование и организация воспитательного процесса в ДООУ);
- Участие в показах разных форм практического взаимодействия с детьми совместно с педагогом (дежурств, проведение подвижных, сюжетно – ролевых игр и т.д.).
- Ознакомление с здоровьесберегающими технологиями;
- Создание практико- ориентированного продукта из сферы собственных творческих интересов (вязание, квиллинг, тестопластика) - материалы для обогащения предметно-развивающей среды ДООУ;
- Участие младших воспитателей в мероприятиях группы, исполнение ролей в праздниках, театрализованных постановка.

Многие младшие воспитатели думают о работе в системе образования как о весьма перспективной. Поэтому ознакомление с основами дошкольной педагогики поможет оценить собственные возможности каждого, определить вектор для дальнейшего развития и влиться в наш дружный коллектив педагогов.

«Школы молодого педагога»

Мы считаем, что если вовлечь молодых специалистов в деятельность по повышению профессиональной компетентности, то это позволит им быстро адаптироваться к работе в детском саду. Избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формированию мотивации к дальнейшему самообразованию, “почувствовать вкус” профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Цель: содействие повышению профессионального мастерства начинающих педагогов, ознакомление с теорией и практикой современного дошкольного образования.

Задачи:

- Способствовать формированию базовые компетенции педагога.
- Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых и начинающих специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства

молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

- Совместно планировать профессиональную деятельность молодых и начинающих педагогов с наставниками.
- Объединять молодых и начинающих специалистов вокруг традиций ДООУ.

Деятельность данного объединения направлена на:

- Формирование практико-ориентированных умений педагогов,
- Оказание психолого-педагогической и консультативной помощи,
- Совместное проектирование индивидуальных маршрутов

самообразования на диагностической основе.

В рамках работы «Школы молодого педагога» зарекомендовали себя и такие активные формы, как педагогический форум (с участием научных работников?), взаимопосещение педагогических мероприятий, изучение опыта творческих педагогов, квик-настройки (психологический тренинг для успешной профессиональной работы).

Наши педагоги участвовали в конкурсах «Профессиональный дуэт», «Наставник».

По мнению молодых специалистов, наиболее эффективными формами методического сопровождения стали: оперативная консультативная помощь, стажерская практика у педагогов-наставников, составление индивидуального образовательного маршрута. «Методический мост»- своеобразный канал между «Школой молодого педагога» и «Школой обновления педмастерства» трансляция педагогического опыта молодым воспитателям и оказание тьюторской поддержки педагогами-стажерами;

В «Школе обновления педагогического мастерства» осуществляется методическое сопровождение педагогов в целях систематической актуализации, обновления профессиональных знаний в области образования, удовлетворение потребностей педагогов в профессиональном развитии, подготовка к аттестации на установление квалификационной категории.

Цель: создание условий, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого воспитателя, на развитие и повышение творческого потенциала коллектива в целом.

Задачи:

- Способствовать формированию базовых компетенции педагога.

- Создавать условия для обучения, проектирования и реализации той или иной педагогической технологии.
- Оказывать методическую поддержку для устойчивой профессиональной мотивации и личностного развития средствами профессиональной деятельности.
- Развивать способность к оценке и значимости своего труда.

Система работы с педагогами, входящими в «Школу профессионального мастерства» включает в себя следующие направления:

"Старший воспитатель – молодой воспитатель" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

"Молодой воспитатель – ребенок - родитель" – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

"Молодой воспитатель – коллега" – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

-Обучение современным образовательным технологиям как универсальному средству изменения образовательной траектории педагога;

-Повышения уровня профессиональной компетентности педагогов на диагностической основе;

-помощь в реализации индивидуальных планов самообразования;

-Содействие становлению индивидуального стиля деятельности педагога;

-Обеспечение развития педагогического сотрудничества, практики наставничества;

-Участие в творческих группах по различным вопросам воспитательно-образовательной работе;

-Работа временных инициативных группы по подготовке к мероприятиям, педсоветам, собраниям и т.д.;

-Участие в различных конкурсах педагогического мастерства.

Разработанные педагогами методические продукты (методические рекомендации, дидактические пособия, сценарии образовательной деятельности) имеют практическую значимость не только для педагогического коллектива ДООУ, но и для педагогического сообщества города.

II ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ

На первом уровне наши цели больше направлены на развитие профессиональных компетенций самого педагога.

Цели второго уровня направлены не только на рост педагогических кадров, но и улучшение образовательного процесса в ДООУ в целом. Работа в

команде, творческих группах главная и успешная форма взаимодействия и результата.

«Лаборатория педагогического проектирования»: обучение и профессиональное продвижение персонала в вопросах анализа, целеполагания, планомерных шагов, педагогических технологий, овладение рефлексивными и технологическими компетенциями.

Цель: создание условий для эффективного построения образовательного процесса в ходе организации детских видов деятельности.

Задачи:

- Способствовать формированию деятельностных компетенции педагога.
- Совершенствовать теоретическую и практическую подготовку педагогов по вопросу использования проектного метода в образовании дошкольников.
- Развивать способность к оценке и значимости своего труда.
- Овладеть навыкам анализа и преобразования образовательного процесса.

Даже имея хороший набор теоретических знаний, у педагогов часто возникают трудности их применения при составлении технологических карт разработки ООД. Осваивая процесс проектирование пошаговой, поэтапной последовательности действий с указанием применяемых средств помогает педагогом развивать и технологические и рефлексивные умения, так как становится более понятным, что делать и как делать.

В направления работы лаборатории мы так же включили метод проектов, который все шире используете в сфере дошкольного образования. Его преимущество заключается в том, что он позволяет показать детям спектр возможностей по исследованию мира, разные пути и способы достижения цели. Учебная проектная деятельность -это как бы «проект в проекте». Педагог моделирует цикл творческой, практической деятельности детей не только с учетом необходимости решения проблемы, лежащей в его основе и развития воспитанников, но и учитывает задачи личностного роста. Однако при проектировании, а затем и при анализе проекта у педагогов часто появляются сложности.

Именно поэтому система работы с педагогами в «Лаборатории педагогического проектирования» включает в себя следующие направления:

- Разработка и внедрение педагогических проектов;
- Практические занятия творческих групп педагогов для создания проектов;
- Проектирование технологических карт организованной образовательной деятельности детей;
- Проектирование проблемных ситуаций, конструирование процесса игры.

«Лаборатория непрерывных улучшений».

Участники лаборатории перерабатывая информацию изучают и анализируют предложенные идеи, осуществляют отбор и обеспечивают экспертизу педагогических инноваций поступающие от педагогического коллектива.

Цель: обеспечение процесса непрерывного улучшения качества работы ДО.

Задачи:

1. Активизировать саморазвитие педагогов на основе поисково-педагогической целенаправленной методической деятельности.
2. Рост профессионального мастерства педагогов, развитие личных креативных качеств.
3. Апробирование на практике приёмов творческих педагогических находок.
4. Осуществлять внедрение педагогических идей в различные направления воспитательно-образовательного процесса.
5. Формировать у педагогов интерес к различным инновациям.

Стимулирование инициативы, творчества педагогического коллектива

В основу работы «Лаборатории непрерывных улучшений» положен японский подход к повышению качества работы организации - кайдзен (kaizen), который предусматривает, что каждый работник организации будет вовлечен в процесс постоянных небольших, но непрерывных улучшений. Главная функция «Лаборатории непрерывных улучшений» - генерировать небольшие предложения по улучшению качества образовательной работы детского сада, в том числе предложения по разработке и апробации действенных образцов педагогической деятельности, эффективных приемов, универсальных способов работы и уникальных находок в области повышения эффективности педагогического взаимодействия, что позволит нам выявить действенные педагогические приемы и наполнить педагогические методы работы конкретным содержанием (вплоть до речевых инструкций).

Участниками «Лаборатории непрерывных улучшений» являются все педагоги, но с разной степенью вовлеченности.

Направления деятельности:

-Исследовательская и аналитическая деятельность в рамках работы группы «Совет по качеству»;

-Разработка необходимых методических материалов, карт, оценочных листов.

Лаборатория непрерывных «Улучшений» получила поддержку коллег за свою неординарность и полезность, потому что она даёт возможность каждому

педагогу попробовать свои силы, поделиться методическими находками, предложить конкретные идеи.

III ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ

Вершиной модели является «Педагогическая трибуна».

Педагоги-исследователи, педагоги-лидеры вместе с другими представителями педагогического коллектива ориентированные на соучастие в исследовательской, педагогической, методической работе ДООУ или на ее обеспечение.

Цель: активное участие коллектива в методической и управленческой деятельности.

Задачи:

- Обобщать опыт работы педагогов ДООУ и распространять его через выставки, публикации и др.
- Анализировать проблематику, вероятных ресурсов и возможностей.
- Контролировать исполнение предложенных рекомендаций к организации проектов, экспертиз, корректировка хода работы.

Направление деятельности:

- Трансляция передового, инновационного педагогического опыта.
- Разработка программ, технологий образовательного процесса;
- Деятельность по обучению и подготовке педагогов к инновационной работе;
- Ведение и участие в постоянно-действующих семинаров, курсов.
- Участие в управленческом обеспечении инновационных процессов.
- Проектирование и осуществление общественно-педагогических акций и событий.
- Организация и проведение мониторинга профессионального роста педагогов.
- Подведение итогов работы.
- Редакционно-издательская деятельность.

Эффективность внедрения Модели для педагогического коллектива и образовательного учреждения:

Вывод: мы предполагаем, что на основе работы вышеописанной модели внутрифирменного развития педагогического персонала мы достигли **цели:** Повышение уровня квалификации и профессионального мастерства педагогов, развитие эффективности их педагогической деятельности, повышению уровня профессиональной успешности и способности к самореализации через групповое взаимодействие и деятельность единой команды.

4.2. Организация деятельности служб педагогического проектирования.



5.2. Организация деятельности служб педагогического проектирования.

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ.

Команда – наиболее эффективная и устойчивая форма взаимодействия педагогов. Поэтому в ДОУ, были созданы команды единомышленников разной направленности, работающие над той или иной проблемой, выявленной в процессе образовательно-воспитательной деятельности, мы их назвали «Служба планирования», «Служба качества», «Информационно-профессиональную службу», которые были объединены в единую «Службу педагогического проектирования».

В каждую команду мы постарались включить одного или двух специалистов, которые задают высокий и четкий ритм и характер командной работы, это есть ядро, вокруг которого стремятся придерживаться все остальные члены команды. При таком подходе к организации методической работы происходит пропорциональное распределение психических нагрузок на всех членов команды, что существенно экономит психический ресурс как всего коллектива, и так и отдельных членов команды.

Конкретная цель: создать эффективные практики социально - педагогического проектирования на уровне проблемной образовательной ситуации в условиях инновационной деятельности.

Задачи Служб педагогического проектирования.

1. Создать условия для повышения уровня профессиональных компетентностей педагогов.
2. Продолжить апробацию новой системно-деятельностной модели организации методической работы в интерактивных формах на рефлексивной основе.
3. Поддерживать участие педагогов в инновационной работе, повышать мотивацию их к участию в методической работе.

Основное назначение объединения педагогов в службы является:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки педагогов детского сада;
- создание условий для роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога;
- организация активного участия педагогов в планировании,
- разработка и реализация программ развития, инновационных проектов.

К участию в методической работе служб привлекаются все педагоги ДОУ вне зависимости от уровня их образования и педагогического стажа.

«Служба планирования»

Цель: создание программно-методического и научного обеспечения учебно-воспитательного процесса, условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта.

Функции.

Вносит коррективы и изменения в образовательную программу, разрабатывает фундаментальные для жизни дошкольного учреждения проектные документы (программы, концепцию развития, организацию мероприятий по плану работы детского сада в режиме функционирования и развития)

Разрабатывает стратегию и механизмы достижения поставленных целей.

Отвечает за создания условий для внедрения ООП ДОУ.

«Служба качества»

Цель: улучшение качества работы ДОУ и создание действующего механизма вовлечения педагогов в инновационный процесс

Функции.

Проводит системный мониторинг для объективного анализа процесса развития и достигнутых результатов ДОУ;

оценку и анализ деятельности педагогов с частичным делегированием контрольных функций.

Выявляет и распространяет образцы лучших педагогических практик.

Функции «Службы качества» являются основополагающей деятельностью «Лаборатории непрерывных улучшений», поэтому она стала частью этой службы.

Главная функция «Лаборатории» - генерировать небольшие предложения по разработке и апробации эффективных приемов, уникальных находок, образцов педагогической практики, что позволяет выявить наиболее действенные методы и приемы работы.

В 2016 году был запущен механизм деятельности «Лаборатории». Педагогов познакомили со способами участия в «Лаборатории», оговорили сроки и форму подачи предложений по «улучшению». Для систематизации предлагаемых идей и педагогических находок Советом по качеству выделены следующие разделы:

- образцы педагогической практики;
- действенные методы и приёмы работы;
- уникальные находки в педагогической практике;
- предложения по улучшению РППС.

Автор подаёт в Совет по качеству ДОУ педагогическую идею в письменном виде (установленного образца), в котором указывает цель, определяет содержание и предполагаемый результат. Совет по качеству изучает

авторскую разработку. Далее создается мониторинговая группа, которая проводит наблюдение, оценку и занесение данных в карту наблюдений.

Далее членами Совета анализируются полученные данные на основе критериев о сертификации улучшения.

Затем выносятся решение о целесообразности и эффективности внедрения идеи с присвоением сертификата, или идея направляется на доработку.

Как и любое нововведение, проект был принят коллективом настороженно, пока сотрудники не увидели реальные способы работы, а главное – ее результаты. «Лаборатория непрерывных улучшений» получила поддержку коллег за свою неординарность и полезность, потому что она даёт возможность каждому педагогу попробовать свои силы, поделиться методическими находками, предложив конкретные идеи.

«Служба качества» вместе с администрацией осуществляет регулярный, планомерный внутренний контроль, за осуществлением методической и инновационной деятельностью в образовательной организации, за деятельностью методических и инновационных структур, за участием работников ДОУ в методической деятельности, за своевременным выполнением планов и программ. Работа «Службы качества» осуществляется с учетом годового плана и основывается на основополагающих методах проведения контроля в ДОУ.

В ходе реализации деятельности «Службы качества» у педагогов происходит овладение навыками сотрудничества, постоянный обмен педагогическим опытом, который позволяют педагогу моделировать возможные изменения в организации, структуре и содержании образовательного процесса; целенаправленно вносить своевременные коррективы при использовании педагогических технологий и инноваций, направляя свои усилия на улучшение качества образования.

«Информационно-профессиональная служба»

Цель: создание единого образовательного пространства и регулирование информационных потоков управленческой и научно-методической документации

Функции:

Оказывает помощь, в оформлении электронного портфолио педагогам, выходящим на аттестацию; в создании личного сайта.

Осуществляет:

организацию электронного документооборота (АСИО);

обработку информации (подготовку справок, статистических отчетов, докладов);

формирование и ведение баз данных;
компьютерное сопровождение мероприятий детского сада.

Для широкого внедрения в педагогическую практику новых методических разработок, направленных на реализацию инновационных идей образовательного процесса, в ДОО усилиями информационно-профессиональной службы была создана модель электронной библиотеки, которую назвали «Образовательный калейдоскоп». По решению наших педагогов, эта закрытая группа, в нее могут вступать только педагоги нашего учреждения.

В нашем «Образовательном калейдоскопе» пять направлений (по образовательным областям)

- познавательное развитие;
- социально-коммуникативное развитие;
- речевое развитие;
- физическое развитие;
- художественно-эстетическое развитие.

Каждая образовательная область наполнена определенным содержанием: технологические карты занятий с презентациями, дидактические игры и упражнения, диагностические материалы, картотеки, электронные версии наглядных пособий.

Результатом внедрения электронной библиотеки стал рост профессиональной компетентности педагога в использовании ИКТ, что в свою очередь способствует повышению эффективности образовательного процесса в соответствии ФГОС дошкольного образования. Предлагаемый инновационный продукт позволит педагогам значительно сократить временные затраты на подготовку к занятиям, сделать их максимально эффективными, более интересными, понятными для дошкольников.

«Служба проектирования»

Проектная деятельность, как одна из форм повышения квалификации, профессионального развития, является довольно эффективной и инновационной. Технология проектирования предполагает разработку групповых проектов. Их преимущество заключается в том, что они позволяют показать детям спектр возможностей по исследованию мира, разные пути и способы достижения цели. Учебная проектная деятельность - это как бы «проект в проекте». При обсуждении каждого группового проекта используются активные методы. В результате проектной деятельности у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников.

Цель: оказание методической поддержки участникам педагогического процесса при внедрении инновационных форм и методов работы.

Функции.

Разработка и внедрение педагогических проектов.

Составляет план действий и координирует шаги реализации проекта.

Создает документацию по разработанным проектам.

Разрабатывает методические рекомендации по организации работы в ходе реализации проектов.

Оценивает эффективность реализации проекта

Презентация проектов на вышестоящих уровнях.

В результате деятельности «Службы проектирования» разработаны и внедрены внутриорганизационные проекты «Эколого-развивающий комплекс на территории ДОУ», «День матери», «Театр в детском саду», «День победы», «Здоровье в наших руках» и т.д.

Методические рекомендации:

Схема опорной таблицы по конструированию организованной образовательной деятельности.

Схемы структуры образовательных ситуаций.

Схемы анализа и самоанализа оценки эффективности проведенной ООД.

Методический совет

После создания методических служб возникла необходимость в четкой координации их работы. Для этого был создан Методический совет, который формируется из опытных педагогов высокой квалификации, способных к творческой работе и возглавляет методическую службу. В него вошли заведующий, старший воспитатель, воспитатели-руководители творческих групп, председатель Совета трудового коллектива.

Методический совет – профессиональное объединение педагогов, которое создается для решения исследовательских задач, проектного решения конкретной, большой по значимости и объему методической задачи.

Цель: проектирование координированных действий служб и создание условий для их деятельности.

Главное назначение Методического совета заключается в управлении инновационной деятельностью и осуществлении контроля функционирования служб.

Основное назначение Методического совета:

- качественное исследование образовательных ситуаций,

- определения оптимального и адекватного набора необходимых инструментов (управленческих, педагогических, психологических, социальных),
- проектирования координированных действий всех участников образовательной ситуации по улучшению условий в интересах развития ребенка,
- реализации замысла от обозначения проблемы до конструктивного выхода из ситуации,
- контроля процессов и результатов в мониторинговом режиме.

Основные механизмы работы Методического совета.

- Деятельность проектно-методического Совета запускает проектную деятельность команд (по темам единичных авторских, общих внутриорганизационных проектов), сопровождает ее и отслеживает результаты деятельности в режиме мониторинга.
 - Организует работу проектных команд на принципах кооперирования и совместного проектирования.
 - Включает мероприятия календарного плана Проектного совета в годовой план, циклограмму деятельности ДОУ.
 - Создает условия для формирования единого образовательного пространства информационного обеспечения проекта.
 - Информировать родительскую и педагогическую общественности о промежуточных и итоговых результатах на открытых мероприятиях, в публичном отчете, в публикациях, на сайтах ОО.

Вывод: Мы считаем, что использование методических служб является важным условием успешной деятельности методической службы ДОУ, которая позволит привлечь к участию в методической работе всех педагогов, вне зависимости от уровня их образования и педагогического стажа работы.

**5.3. Обновленная модель методической службы ДОУ.
ОБНОВЛЕННАЯ МОДЕЛЬ
МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ДОУ**



5.3. Обновленная модель методической службы ДОУ.

ОБНОВЛЕННАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ДОУ

В ходе работы служб педагогического проектирования, школ профессионального роста, лабораторий улучшений сформировался новый тип педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

Только педагогический коллектив, выполняющий общую деятельность, способствует профессиональному и личностному росту каждого отдельного педагога. Ведь потенциал личности педагога формируется на основе накопленного им социального опыта, психолого-педагогических и предметных знаний, новых идей, умений и навыков, позволяющих находить и применять оригинальные решения, новаторские формы и методы и тем самым совершенствовать исполнение своих профессиональных функций.

Учет профессиональных компетенций педагогов позволил выработать новый подход к системе методической работы, где на первый план выходит:

- формирование коллектива, владеющего современными образовательными технологиями и средствами образовательной деятельности, профессиональной, правовой и организационной культурой;
- развитие и самообразование педагога, его желание творить, создавать образовательный продукт;
- формирование комплексного характера методической работы, направленного на выделение приоритетов с использованием методических проектов.

Основой системы методической работы являются наработки, появившиеся в ходе деятельности инновационной площадки.

Главной целью методической службы в ДОУ является: создание необходимых условий для непрерывного профессионального образования и роста мастерства педагогов, для удовлетворения их спроса на методические услуги через диагностику и анализ проблем. Обучение, развитие, информирование, выявление и внедрение новшеств и элементов ценного опыта в работу ДОУ, а также методического обеспечения образовательного процесса и повышения качества образования в рамках конкретной образовательной организации.

Задачи:

- повышение и совершенствование профессионального мастерства педагогических работников;
- развитие инновационной сферы педагогической деятельности;
- формирование профессиональной среды, способствующей успешному творчеству педагогов;
- разработка системы диагностики и мониторинга с целью дальнейшего отслеживания развития ДОО;
- повышение мотивации педагогов на участие в освоении нового передового педагогического опыта;
- изучение и применение в образовательном процессе результатов научных исследований, новых педагогических и медиатехнологий, передового опыта.

Структура методической службы нашего детского сада позволяет рационально распределять функциональные обязанности педагогов, максимально использовать их сильные стороны, предотвращать конфликты, распределять обязанности и стимулировать их четкое выполнение каждым субъектом. Нововведением в практику ДОО стало частичное делегирование членам педагогического коллектива полномочий в области управления, контроля и оказания методической помощи.