

ГОРОДСКАЯ УПРАВА ГОРОДА КАЛУГИ

Управление образования города Калуги

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 94 «Забава»
города Калуги

СОГЛАСОВАНА коллегией управления образования города Калуги (протокол № <u> 1 </u> от <u>01.12.2020г.</u>)	УТВЕРЖДЕНА приказом МБДОУ № 94 г. Калуги № 490/1 – од от <u>03.12.2020г.</u>
---	---

Программа развития

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения № 94 «Забава» города Калуги**

на 2020-2024гг.

КАЛУГА

2019 г.

Оглавление

1. Паспорт Программы развития образовательной организации	3
2. Проблемно-ориентированный анализ	
2.1. Анализ сильных и слабых сторон образовательной организации	6
2.2. Рейтинг преимуществ и проблем, значимых для реализации Программы развития образовательной организации	12
3. Основные направления стратегических изменений образовательного учреждения.....	14
4. Основные меры правового регулирования	17
5. Ожидаемые результаты реализации Программы развития.....	18
6. Механизм управленческого сопровождения реализации Программы развития.....	20
7. Возможные риски и меры их минимизации.....	22
8. Ресурсное обеспечение Программы развития.....	23
9. План программных мероприятий	24
10. Приложение к Программе развития программа «Молодой педагог – начало пути».....	38

1. Паспорт Программы развития

Программа развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 94 «Забава» города Калуги (далее – Программа развития, далее - ДОО) представляет собой управленческий документ, характеризующий имеющиеся достижения и проблемы, главные цели, задачи и направления образовательного процесса, особенности ресурсного обеспечения педагогического процесса и его инновационных преобразований, основные планируемые цели, сроки и технологии их реализации в ДОО на 2020-2024 г.г. Направленность Программы развития заключается в поиске внутренних источников развития, рационального использования инновационного потенциала ДОО.

Программа развития предназначена для удовлетворения потребностей:

- Воспитанников – в освоении познавательных и ценностных основ личности; в расширении познавательного и исследовательского пространства, в широком общении, в самопознании, самореализации;
- Педагогов – в формировании педагогических компетенций, позволяющих педагогам быть субъектом воспитательной деятельности в системе образования, иметь профессиональные, психологические и педагогические знания, умения, а также сформированную профессиональную позицию, требуемую от него профессией.
- Родителей – в получении их детьми качественного дошкольного образования, в развитии способностей ребенка, в реализации образовательного потенциала воспитанников в комфортных условиях с учетом их индивидуальных особенностей.
- Социальных партнеров – в организации совместной деятельности, основанной на взаимной заинтересованности, направленной на достижение общих целей.

Программа развития как управленческий документ развития ДОО определяет ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития, учитывает имеющиеся возможности, профессиональный уровень педагогов и специалистов, а также риски, возможные в процессе реализации Программы развития.

Программа развития как проект перспективного развития ДОО призвана:

- обеспечить всестороннее удовлетворение образовательных запросов субъектов образовательного процесса;
- консолидировать усилия всех заинтересованных субъектов образовательного процесса и социального окружения ДОО для достижения цели Программы развития.

В основу реализации Программы развития положено программно-целевое планирование, составление конкретной программы достижения желаемых результатов, а также технологии проектного управления, позволяющие в совокупности управлять всеми ресурсами (материальными и кадровыми), обеспечивающими развитие ДОО.

Реализация Программы развития будет проходить в рамках направлений, представляющих комплекс взаимосвязанных задач и мероприятий, нацеленных на обеспечение доступности качественного образования в соответствии с показателями эффективности работы ДОО.

Результатом работы ДОО является повышение эффективности работы, результатом реализации Программы развития – высокий уровень удовлетворенности участников образовательных отношений качеством дошкольного образования.

Паспорт Программы развития

Название Программы	Программа развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 94 «Забава» города Калуги на 2020-2024 г.г.
Название организации	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 94 «Забава» города Калуги
Разработчики Программы	Антонова Лада Григорьевна – заведующий; Калчева Юлия Викторовна – заместитель заведующего по воспитательной работе; Рабочая группа педагогов.
Участники Программы	- педагогический коллектив; - воспитанники; - родители (законные представители).
Цель Программы	Обеспечение качественного образования путем обновления образовательной среды и содержания образования, развития профессионального потенциала педагогов
Задачи Программы	1. Сформировать систему управленческого (методического) сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов ДОО. 2. Апробировать и внедрить модель «Детской универсальной STEAM лаборатории» с учетом максимальной реализации потенциала образовательного пространства ДОО. 3. Совершенствовать механизм взаимодействия с родителями воспитанников для повышения компетентности в вопросах образования и воспитания детей.
Целевые показатели эффективности реализации Программы	- 65 % педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории; - 100 % соблюдены этапы прохождения курсов повышения квалификации педагогов; - 70 % педагогов, реализующих современные образовательные технологии; - 40 % педагогов, имеющих публикации в СМИ; - 40 % педагогов, участвующих в методических мероприятиях и распространении педагогического опыта; - 35 % педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах; - 40 % улучшения показателей качества образовательного процесса (проектно-исследовательских умений дошкольников, поисково-познавательной инициативы воспитанников); - развивающая предметно-пространственная среда обогащена техническими средствами, материалами, оборудованием для организации познавательно-исследовательской деятельности воспитанников (ед.); - наличие семейного центра для родителей (создание «зоны обучения» родителей, площадки их общения); - 40 % родителей повысивших свою компетенцию в вопросах развития и воспитания детей; - 95 % родителей удовлетворенных деятельностью ДОО.
Сроки реализации Программы	Январь 2020 г.– декабрь 2024 г., в том числе: подготовительный этап – 2020 г., основной этап – 2021 г. – август 2024 г., заключительный этап – сентябрь – декабрь 2024 г.
Ожидаемые результаты	- выстроена модель управленческого (методического) сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов ДОО, включающая следующие инструменты: • методические рекомендации к самоанализу профессиональной

	<p>деятельности педагога в целях развития рефлексивных навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> • диагностическая карта для самооценки и внешней оценки сформированности профессиональной педагогической компетентности; • уровни, этапы формирования профессиональной компетентности, их содержание и условие формирования; • алгоритм разработки индивидуальной программы развития профессиональной педагогической компетентности; <p>- созданы условия успешного формирования профессиональной культуры педагогического коллектива ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обновлено содержание деятельности методической службы; • создана внутренняя система мониторинга динамики успешности квалификационного роста педагогов; • обогащена маркетинговая функция ДОО по распространению инновационных педагогических и управленческой практики, обмена опытом; <p>- повышен компетентностный уровень педагогов в:</p> <ul style="list-style-type: none"> • овладении рефлексивными навыками, умениями самоанализа профессиональной деятельности; • организации исследовательской и проектной деятельности детей, создании нового и его внедрения в педагогическую деятельность; • создании методических и дидактических материалов, обеспечивающих реализацию задач новых программ дополнительного образования; • технологии проектирования собственной траектории профессионального развития; <p>- обогащена развивающая предметно-пространственная среда по развитию проектно-исследовательских умений дошкольников, поисково-познавательной инициативы воспитанников (создана модель «Детской универсальной STEAM лаборатории»);</p> <p>- обеспечен рост доверия в педагогическом коллективе, коллективе «педагогов-родителей», лояльности участников образовательных отношений к новациям (на основе самооценки);</p> <p>- повышен интерес и готовность родителей к преобразованию собственной родительской педагогической практики.</p>
--	---

2. Проблемно-ориентированный анализ

2.1. Анализ сильных и слабых сторон образовательной организации

Таблица 2

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала ДОО		Оценка перспектив развития ДОО в соответствии с изменениями внешнего изменения	
<i>Сильная сторона</i>	<i>Слабая сторона</i>	<i>Благоприятные возможности</i>	<i>Риски</i>
<p>Соответствие условий организации образовательной деятельности действующему законодательству, нормам СанПин, требованиям ФГОС ДО.</p> <p>Сформированность информационного пространства ДОО: Дошкольное учреждение имеет официальный сайт</p> <p>В дошкольном учреждении имеется видео - и аудиотека, а также имеется электронная база методических материалов, сформированная по образовательным областям</p> <p>Обеспечен свободный доступ педагогов к компьютерам с выходом в Интернет</p>	<p>Недостаточная инвестиционная привлекательность нашего ДОО.</p> <p>Недостаток информационно-образовательных ресурсов.</p> <p>Износ оборудования, инвентаря, учебно-методической базы ДОО.</p> <p>Педагоги недостаточно активно используют ИКТ - технологии (26% педагогов активно используют данные технологии).</p>	<p>Корректировка, обогащение условий через реализацию Программы развития ДОО</p>	<p>Нехватка дополнительных финансовых средств, обогащение среды, учебно-методической базы ДОО</p>
<p>Результативность работы ДОО:</p> <p>Стабильные результаты освоения ООП ДО – высокий уровень.</p> <p>У педагогов сформированы основные компетенции в соответствии с</p>	<p>Необходима корректировка инструментария для оценки профессиональной компетентности педагогов.</p>	<p>Разработка методических рекомендаций и диагностических карт для самооценки и внешней оценки сформированности профессиональной педагогической</p>	<p>Возможны затруднения у педагогов при осуществлении самоанализа, недостаточность развития рефлексивных навыков</p>

<p>профессиональным стандартом «Педагог».</p> <p>Положительный опыт участия в городском профессиональном конкурсе «Воспитатель года» - победитель, лауреаты и финалисты.</p> <p>Положительный опыт участия в областном профессиональном конкурсе «Я в педагогике нашел свое призвание» - победитель.</p> <p>Позитивный опыт руководства городским методическим объединением инструкторов по физической культуре, организация методических мероприятий для педагогов города по запросу МБУ «ЦППМСП «Стратегия» («Школа молодого методиста»), открытые практические показы для методистов и педагогов города), организация открытых педагогических мероприятий для Ассоциации педагогов Калужской области.</p> <p>Положительный опыт в организации физкультурно-оздоровительной работы в ДОО (воспитанники занимают призовые места в спортивных соревнованиях городского и областного уровня).</p> <p>Воспитанники ДОО активно участвуют в творческих конкурсах различного уровня.</p>	<p>Не разработана дифференцированная программа сопровождения молодого педагога в соответствии с имеющимися дефицитами компетенций.</p> <p>Недостаточный уровень мотивации педагогов к участию в научных конференциях, профессиональных конкурсах (39% педагогов активно участвуют в профессиональных конкурсах, 44% распространяют педагогический опыт через публикации).</p> <p>Недостаточная организация исследовательской и проектной деятельности детей.</p>	<p>компетентности.</p> <p>Программа позволит осуществлять дифференцированный подход в сопровождении молодого педагога.</p> <p>Создание условий успешного формирования профессиональной культуры педколлектива, обогащена маркетинговая функция ДОО распространения инновационных педагогических практик, обмена опытом.</p> <p>Обновление содержания образовательной деятельности (исследовательской и проектной), создание нового и его внедрение в педагогическую деятельность (инновационная компетентность педагога)</p>	<p>Сложность привлечения молодых специалистов в ДОО</p> <p>Профессиональное выгорание</p> <p>Профессиональная неготовность педагога к выработке собственных подходов к происходящим в образовании изменениям и достижениям, к способности достигать в деятельности социально значимого результата</p>
<p>Стабильность коллектива, наличие «узких» специалистов, отсутствие «текучки» кадров, их работоспособность и</p>	<p>Старение коллектива (на сегодняшний день в ДОО работает только 1 молодой специалист, 8</p>	<p>Привлечение в педагогический коллектив молодых педагогов.</p>	<p>Возможна нестабильность в комплектовании ДОО педагогическими кадрами.</p>

<p>ответственное отношение к исполнению трудовых функций. Высококвалифицированная управленческая команда ДОО</p>	<p>педагогов старше 55 лет). Точечно проявленная инертность у педагогов. Традиционная структура управления ДОО (функционирует на принципах единоначалия и коллегиальности)</p>	<p>Осознанная потребность в профессиональном изменении, квалификационном росте половиной коллектива. Внедрение проектной технологии и матричной структуры управления, которые позволят эффективно использовать потенциал ДОО, прежде всего кадровый; большие возможности оптимизации коллективов исполнителей, подбора их по профессионально-квалификационным и психологическим качествам; возможности реализации программно-целевого и проблемно-ориентированного управления; возможности динамичной перестройки структуры коллектива при постановке и решении новых задач.</p>	<p>Старение педагогических кадров, отсутствие пополнения педагогического состава молодыми квалифицированными кадрами. Изменение качественного состава педагогического коллектива. Преобладание стереотипного педагогического мышления и поведения, которое будет препятствовать полноценному восприятию современных концепций образования.</p>
<p>Наличие системы внутриорганизационного повышения квалификации педагогов ДОО</p>	<p>Недостаток у педагогов профессиональных компетентностей в области современных технологий организации образовательной деятельности (проектно-исследовательская, ИКТ)</p>	<p>Начало процесса освоения педагогами ДОО проектных, исследовательских технологий, новых педпрактик на основе новых образовательных программ</p>	<p>Дефицит временных ресурсов, отсутствие научных консультантов</p>

<p>Наличие в коллективе педагогов, готовых к саморазвитию, стремящихся к повышению как своего профессионального уровня, так и образовательных достижений воспитанников</p>	<p>Отсутствие у части педагогов мотивации к совершенствованию и профессиональному (уровень квалификации) росту (до 20 % педагогов могут перейти на верхнюю квалификационную ступень с первой, до 15% - на первую)</p>	<p>Выстраивание внутреннего (на уровне ДОО) рейтинга проявленной каждым педагогом активности методической работы и результатов профессионального самообразования с последующим поощрением лучших работников</p>	<p>Возрастание социальной разобщенности в педагогическом коллективе</p>
<p>Имеющиеся традиции, точечные и системные достижения в образовательно-развивающей деятельности. Результативность участия в методической работе муниципального и областного уровней</p>	<p>Недостаточно высокий уровень мотивации участников образовательного процесса на достижение нового качественного уровня образовательного процесса</p>	<p>Развитие имиджа ДОО как учреждения, обеспечивающего качественное гармоничное образование. Признание результатов работы учредителем. Диагностика удовлетворенности организацией образовательного процесса, потребности в повышении мастерства педагогов.</p>	<p>Частичное включение педагогов в деятельность по обновлению и развитию</p>

<p>Инновационный потенциал: ДОО участник инновационного проекта «Комплексное развитие ребенка дошкольного возраста средствами ООП ДО «Детский сад 2100».</p> <p>Внедрение в практику работы дошкольного учреждения современной технологии работы с педагогами Кейс - метод.</p> <p>Распространение опыта работы ДОО по использованию Кейс-метода среди руководителей, заместителей по ВР и педагогов города.</p> <p>Внедрение в практику работы с воспитанниками метода «Образовательного квеста».</p> <p>Распространение опыта работы по использованию метода «Образовательного квеста» для Ассоциации педагогов Калужской области.</p>	<p>Недостаточно авторских разработок и программ, используемых педагогами в работе с разной категорией воспитанников</p>	<p>Интеграция технологий развивающего обучения, включая процедуры индивидуального, группового и коллективного развития, формирования многообразных личностных качеств педагогов и воспитанников</p>	<p>Разработка и освоение новых авторских парциальных программ может вызвать увеличение нагрузки на педагогов.</p> <p>Необходимость дополнительного методического сопровождения педагогов с целью актуализации внутренних ресурсов личности педагога в процессе инновационной деятельности может создать дефицит временных ресурсов.</p>
<p>Создан положительный опыт договорных отношений с социальными партнерами.</p>	<p>Недостаточность реализации совместных с организациями дополнительного образования детей общеразвивающих дополнительных образовательных программ.</p>	<p>Возможность позиционировать опыт работы ДОО более динамично и результативно.</p> <p>Создание благоприятных условий для развития способностей и творческого потенциала педагогов и воспитанников</p>	<p>Недооценка использования ресурсов социальных партнёров</p>

<p>Наличие положительного опыта взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников.</p> <p>Высокие показатели удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством образовательной деятельности (по результатам независимой оценки проводимой Министерством образования и науки Калужской области ДОО занимает 9 место в городе)</p>	<p>Традиционная модель взаимодействия с родителями.</p> <p>Недостаточный уровень Компетентности родителей в вопросах образования и воспитания детей</p>	<p>Системная деятельность по реализации совместных проектов, направленных на всестороннее развитие и социализацию детей, повышения профессиональной компетенции педагогов, повышение интереса и готовности родителей к преобразованию собственной родительской педагогической практики</p>	<p>Недостаточно высокий общекультурный уровень родителей (законных представителей), уровень педагогического просвещения.</p> <p>Потребительское отношение части родителей к дошкольному учреждению</p>
--	---	--	--

2.2. Рейтинг преимуществ и проблем, значимых для реализации Программы развития

Таблица 3

Преимущества

1.	Позитивный опыт работы ДОО по внедрению инноваций: использование кейс-технологии в работе с педагогическим коллективом, внедрение в практику работы с детьми метода образовательного квеста, реализация программы «Комплексное развитие ребенка дошкольного возраста средствами ООП ДО «Детский сад 2100».
2.	Наличие условий для образовательной и воспитательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования.
3.	Имеется опыт участия и побед в конкурсах муниципального, регионального и федерального масштаба, городских и региональных конкурсах профессионального мастерства.
4.	Имеется положительный опыт взаимодействия с социальными партнерами.
5.	Наличие необходимого программного и методического обеспечения образовательной деятельности.
6.	Сформированность и безопасность материально-технической базы ДОО.
7.	Педагогический коллектив, имеющий достаточный педагогический опыт и потенциал для осуществления внутренних преобразований.
8.	Положительный опыт взаимодействия с родителями.
9.	Обеспечена информационная открытость деятельности ДОО.

Проблемы

Таблица 4

1.	Традиционная структура управления и модель взаимодействия с родителями.
2.	Недостаточность молодых педагогических кадров.
3.	Не достаточно организована работа по программам дополнительного образования, недостаточно авторских разработок и программ, используемых педагогами в работе с разной категорией воспитанников.
4.	Недостаточно сформирован инструментарий для оценки профессиональной компетентности педагогов.
5.	Отсутствует дифференцированная программа сопровождения молодого педагога в соответствии с имеющимися дефицитами компетенций.
6.	Недостаток у педагогов профессиональных компетентностей в области современных технологий организации образовательной деятельности (проектная, поисково-исследовательская, ИКТ).
7.	Отсутствие у части педагогов мотивации к совершенствованию и профессиональному (уровень квалификации) росту, недостаточность у части педагогов мотивации на достижение нового качественного уровня образовательного процесса.

Завершив анализ выводом о необходимости модернизации кадрового менеджмента в нашей организации, начиная с кадрового планирования — поиск, подбор персонала, анализ возрастной, квалификационной структуры кадров, его потенциала. Затем — управление условиями труда, мотивацией потребности в обновлении имеющейся педпрактики, методическое сопровождение процесса квалификационного роста. Преодоление косности и инертности, понимание педагогами своих профессиональных дефицитов и запросов, умение проектировать траекторию профессионального развития — главные направления процесса управления кадровым ресурсом.

Вторая не менее важная задача работы с коллективом — формирование единства коллектива на основе личностного принятия ценностей, целей и ответственности за результат труда, усиление

сплоченности коллектива до уровня «командной работы» в деле развития ДОО и саморазвития. Если мы сумеем вырастить *командный профессионализм* и приверженность развивающемуся характеру жизнедеятельности нашего ДОО, то результативность работы организации повысится значительно.

Полученные в результате анализа данные нацеливают на необходимость выявления резервов повышения качества образовательного процесса в освоении образовательных областей, в особенности по критериям: соответствующие возрасту «наличие устойчивого познавательного интереса», «владение способами (приемами) условно-познавательно-исследовательской деятельности» и т. п. Кроме того, очевидна необходимость наработки программно-методических и дидактических материалов по организации детской исследовательской и проектной деятельности, интегрирующей в себе познавательное, социально-коммуникативное, творческое развитие, а также развитие обобщенных (логических) приемов и способов действий, практических навыков.

В ходе анализа выявлено, что объективно наблюдается инертные отношения значительной части родителей к образовательному процессу учреждения, попустительское отношение к процессу развития собственного ребенка, потребительское - к детскому саду. В этой связи управленческая команда ставит перед собой задачу пересмотреть модель взаимодействия с родителями, повышение интереса и готовности родителей к преобразованию собственной родительской педагогической практики.

На основе проведенного анализа стратегическим направлением развития ДОО будет создание условий для максимального развития профессионального потенциала педагогов в условиях реализации ФГОС ДО, создание единого образовательного пространства, обеспечивающего формирование условий для обеспечения высокого качества образования (на основе современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий), с эффективным использованием педагогического потенциала.

Новые подходы к управлению ДОО направлены на изменение спектра функций, принципов, методов и приемов управленческой деятельности руководителя. Эти изменения объективны и вызваны следующими основными факторами:

- ростом конкуренции среди образовательных учреждений;
- повышением заинтересованности родителей как основных социальных заказчиков в продуктивной деятельности конкретного образовательного учреждения;
- стремлением общественности влиять на образовательный процесс в ДОО.

Новыми подходами к изменениям в образовательной системе ДОО будут являться:

- программно-целевой подход и проектные технологии в управлении ДОО;
- формирование единой профессиональной управленческой команды;
- системный подход к проектированию и реализации образовательных программ (ООП ДО и программ дополнительного образования);
- индивидуальный и дифференцированные подходы к организации повышения профессиональных компетенций педагогов, ориентированных на новое качество образования.

Вывод: после проведения проблемно-ориентированного анализа более четко представляются преимущества и недостатки в работе ДОО. Это позволяет выбрать оптимальный набор направлений управленческих решений, избежать или ослабить риски, наиболее эффективно использовать имеющиеся в распоряжении ресурсы.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Стратегическая цель государственной политики в области образования — повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Ценность инновационного характера современного дошкольного образования и Программы развития ДОО направлена на сохранение позитивных достижений дошкольного учреждения, внедрение современных педагогических технологий, в том числе информационно - коммуникационных, обеспечение личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия взрослых и детей, позволяющего ребенку успешно адаптироваться и удачно реализовать себя в подвижном социуме, развитие его социальных компетенций в условиях интеграции усилий ребенка и педагога, ребенка и родителей, педагога и родителей.

Таким образом, возникла необходимость перехода ДОО в качественно новое состояние развития, характеризующееся разноуровневой организацией и постоянно расширяющимся потенциалом роста.

Для этого в Программе развития определены актуальные задачи проводимой работы, направленной на выработку практических мер для решения выявленных проблем. Разработан план действий по включению в реализацию Программы развития деятельность большинства педагогов. Определен инновационный потенциал и подходы к формированию климата в коллективе, а также баланс интересов всех участников инновационной деятельности.

Целью Программы развития является обеспечение качественного образования путем обновления образовательной среды и содержания образования, развития профессионального потенциала педагогов.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Сформировать систему управленческого (методического) сопровождения профессиональной компетентности педагогов ДОО.
2. Апробировать и внедрить модель «Детской универсальной STEAM лаборатории» с учетом максимальной реализации потенциала образовательного пространства ДОО.
3. Совершенствовать механизм взаимодействия с родителями воспитанников для повышения компетентности в вопросах образования и воспитания детей.

В результате реализации Программы развития в ДОО будут реализованы следующие мероприятия:

- управленческий проект «Повышение качества образовательных услуг ДОО через компетентностный рост педагогов и активизацию взаимодействия с семьями воспитанников»
- подпрограмма «Молодой педагог - начало пути»;
- проект «Детская универсальная STEAM лаборатория».

Современные процессы обновления дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность педагога к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком. Особенностью руководства и управления на данном этапе развития ДОО является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Управленческая деятельность, реализуемая на всех уровнях в соответствии с современными требованиями, позволит каждому педагогу успешно реализовать образовательные стандарты.

Повышение профессионального уровня педагогов в условиях перехода ДОО к реализации Программы развития будет ориентировано на развитие следующих педагогических компетенций:

- **Методологическая компетентность:** реализация системно-деятельностного подхода. Умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью ребенка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДО, группа, каждый ребенок). Совместная

(партнерская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно выработанных целей и задач.

- **Психолого-педагогическая компетентность:** умение использовать теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, знания в проектировании образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития детей. Владение технологиями проектирования образовательного процесса (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательного процесса).
- **Коммуникативная компетентность:** практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители и члены семьи, педагоги).
- **Исследовательская компетентность:** применение в практической деятельности исследовательских и опытно-экспериментальных методов организации образовательного процесса: создание ситуаций для самостоятельного, непосредственного наблюдения, исследования детьми, на основе которых они сами устанавливают причинно-следственные связи предметов, явлений окружающей действительности, учатся делать выводы, познают закономерности. Важной составляющей исследовательской компетентности педагога в настоящее время является его готовность осуществлять поиск необходимой информации, умение гибко применять ее в условиях ДОО, группы.
- **Презентационная компетентность:** умение презентовать положительный опыт своей профессиональной деятельности в написании и публикации статей в журналах, на образовательных сайтах, выступлениях на педагогических конференциях разного уровня, презентации материалов из опыта работы по актуальным проблемам дошкольного образования на сайте дошкольного учреждения и т.д.
- **Акмеологическая компетентность:** способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.
- **Информационно-коммуникационной компетентности:** практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к образовательной деятельности, ведению документации. Обладание ИКТ-компетентностью, которая дифференцируется на три компонента:
 - ✓ Общепользовательский;
 - ✓ Общепедагогический;
 - ✓ Предметно-педагогический.

Педагогическая компетентность – оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных, психологических и педагогических знаний, умений, профессиональных позиций и установок педагога, требуемых от него профессией.

Особенно уязвимыми в современной ситуации являются молодые педагоги, начинающие свой профессиональный путь в сложный момент, когда вступил в силу профессиональный стандарт «Педагог», декларирующий достаточно высокий уровень профессиональной компетентности. Таким образом, молодой педагог сталкивается с недостаточной сформированностью многих трудовых действий и трудовых умений, заявленных в профессиональном стандарте.

Опытные педагоги способны достаточно быстро выявить у себя недостающие компетенции и знают, как их можно сформировать. Начинающие педагоги испытывают трудности в простом понимании требований стандарта.

Цель программы «Молодой педагог – начало пути»: формирование у молодых педагогов целостной профессиональной позиции.

Программа «Молодой педагог – начало пути»:

- 1) позволит научить молодых педагогов понимать, какие профессиональные компетенции должны быть сформированы;
- 2) поможет педагогам выявить недостаточно сформированные трудовые действия и необходимые умения;

- 3) позволит перевести имеющиеся у молодых педагогов теоретические знания и умения в практическую плоскость;
- 4) в соответствии с алгоритмом выработки профессиональных компетенций поможет преодолеть существующие затруднения;
- 5) позволит безболезненно ввести молодых педагогов в коллектив единомышленников;
- 6) позволит убедиться в верно/ не верно выбранном профессиональном пути, поможет быстро повысить профессиональный статус.

В Программе развития определены основные пути развития профессиональных компетенций педагогов:

- возможность подготовки и переподготовки педагогических кадров (проблемные курсы, курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка);
- работа в методических объединениях, творческих группах;
- педагогический анализ и самоанализ педагогических мероприятий;
- исследовательская, проектная деятельность;
- освоение новых педагогических технологий;
- различные формы педагогической поддержки;
- психологические тренинги и упражнения;
- участие в профессиональных сообществах, профессиональных конкурсах;
- работа по самообразованию.

Все это позволит сформировать необходимые профессиональные компетенции у начинающих педагогов и даст им возможность уверенно адаптироваться в профессии.

В результате реализации Программы развития будет функционировать «Детская универсальная STEAM лаборатория», деятельность которой будет направлена на организацию исследовательского, проектного и творческого взаимодействия, основанного на системно-деятельностном, индивидуальном и дифференцированном подходах. Это позволит формировать и развивать у воспитанников интеллектуальный и творческий потенциал, а у педагогов - профессиональные компетенции по организации проектной и поисково-исследовательской деятельности воспитанников. Внедрение новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий деятельностного типа, обеспечивающих освоение воспитанниками базовых навыков и умений, повышение их вовлеченности в образовательный процесс позволит получить устойчивые показатели качества образования.

В процессе проектирования и практической реализации стратегического развития не обойтись без изменений системы управления ДОО. Для этого тема, организационные формы и содержание методической работы ДОО будут соотнесены с ростом профессиональной культуры во владении технологиями организации исследовательской и проектной деятельности детей дошкольного возраста в целях гармоничного личностного развития. Обновленная методическая работа ДОО будет нацелена на более активный трансфер опыта развития учреждения в образовательное пространство города и области. Ресурсами методической работы будет достигнуто сближение системы ценностей между управляющей командой, творческими группами и исполнителями, увеличен уровень кооперации и укреплен корпоративный дух в организации.

Планируемые изменения нацелены на обновление условий и получение новых результатов образовательной деятельности. В результате реализации Программы развития планируемые действия будут целенаправлены, ресурсно обеспечены и организационно отлажены. Это даст возможность участникам образовательного процесса ДОО и социуму получить желаемый (планируемый) уровень качества результата и рост основных обеспечивающих ресурсов и процессов.

4. Основные меры правового регулирования

Правовое регулирование в сфере реализации Программы развития, направленное на достижение цели и задач Программы, реализацию мероприятий Программы развития, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

К основным мерам правового регулирования, направленным на выполнение мероприятий Программы развития, относится разработка и принятие, в случае необходимости, локальных нормативных правовых актов ДОО.

Таблица № 5

№	Вид нормативно-правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ожидаемые сроки принятия	Ответственный исполнитель и соисполнители
1.	Приказ	О разработке Программы развития МБДОУ № 94 г. Калуги	От 03.09.2018 № -475 - ОД «О создании рабочей группы по разработке Программы развития»	Антонова Л.Г.
2.	Приказ	О внесении изменений в положение «О педагогическом совете ДОО»	1 квартал 2020г.	Антонова Л.Г.,
3.	Приказ	Об утверждении Программы развития образовательной организации	2 квартал 2020 г.	Антонова Л.Г.
4.	Приказ	О проведении мониторинга реализации Программы развития: - подготовительный этап - основной этап - заключительный этап	Декабрь 2020г. Сентябрь, май (ежегодно 2021-2024г.г.) Декабрь 2024 г.	Антонова Л.Г.
5.	Приказ	О назначении руководителей проектов Программы развития	март 2020 г.	Антонова Л.Г.
6.	Приказ	О создании рабочих групп по реализации проектов Программы развития, утверждения плана работы рабочих групп	март 2020 г.	Антонова Л.Г. Калчева Ю.В. Рабочая группа
7.	Приказ	О разработке «Положения о школе профессионального мастерства» Об утверждении «Положения о школе профессионального мастерства»	Апрель 2020 г. Сентябрь 2020 г.	Антонова Л.Г.
8.	Приказ	Об утверждении программ дополнительного образования	Сентябрь 2020г.	Антонова Л.Г.
9.	Приказ	Об итогах реализации Программы развития и разработке новой Программы развития на 2025 - 2029 гг.	Декабрь 2024 г.	Антонова Л.Г.

5. Ожидаемые результаты реализации Программы развития

Таблица 6

Ожидаемые результаты	Критерии оценки	Целевые показатели
Выстроена модель управленческого (методического) сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов ДОО.	Соблюдение этапности прохождения курсов повышения квалификации педагогических кадров.	100%
	Доля педагогов, участвующих в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах различного уровня.	35%
	Доля педагогов, имеющих публикации в печатных изданиях и СМИ разного уровня.	40%
	Доля педагогов, владеющих и использующих современные образовательные технологии.	70%
	Доля педагогов, осуществляющих инновационную деятельность.	40%
	Доля педагогов, владеющих ИКТ - компетентностями.	100%
	Доля реализации программы «Молодой педагог- начало пути».	100 %
	Доля педагогов, распространяющий свой педагогический опыт.	40%
	Доля педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории.	65%
	Разработаны методические рекомендации к самоанализу профессиональной деятельности педагога в целях развития рефлексивных навыков	Наличие
	Разработана диагностическая карта для самооценки и внешней оценки сформированности профессиональной педагогической компетентности	Наличие
	Разработаны методические материалы, отражающие уровни, этапы формирования профессиональной компетентности, их содержание и условие формирования	Наличие
Разработаны методические материалы, включающие алгоритм разработки индивидуальной программы развития профессиональной педагогической компетентности	Наличие	
Созданы условия успешного формирования профессиональной культуры педагогического коллектива ДОО	Обновлено содержание деятельности методической службы	30%
	Разработана внутренняя система мониторинга динамики успешности квалификационного роста педагогов	Наличие
	Обогащена маркетинговая функция ДОО по распространению инновационных педагогических и управленческой практики, обмена опытом	40%

Повышен компетентностный уровень педагогов	В овладении рефлексивными навыками, умениями самоанализа профессиональной деятельности	45%
	В организации исследовательской и проектной деятельности детей, создании нового и его внедрения в педагогическую деятельность	70%
	В создании методических и дидактических материалов, обеспечивающих реализацию задач новых программ дополнительного образования	30%
	В технологии проектирования собственной траектории профессионального развития	50%
Обогащена развивающая предметно-пространственная среда по развитию проектно-исследовательских умений дошкольников, поисково-познавательной инициативы воспитанников	Создана модель «Детской универсальной STEAM лаборатории».	Наличие условий для поисково-познавательной, проектно-исследовательской деятельности воспитанников
Обеспечен рост доверия в педагогическом коллективе, коллективе «педагогов-родителей», лояльности участников образовательных отношений к новациям (на основе самооценки).	Создан семейный центр «Родитель+»	Наличие семейного центра для родителей (создание «зоны обучения» родителей, площадки их общения);
	Доля родителей удовлетворенных деятельностью ДОО.	95%
Повышен интерес и готовность родителей к преобразованию собственной родительской педагогической практики.	Доля родителей повысивших свою компетенцию в вопросах развития и воспитания детей;	40%

6. Механизм управленческого сопровождения реализации Программы развития

Программа развития принимается педагогическим советом ДОО. Общее управление и контроль за реализацией Программы развития осуществляет управленческая команда (заведующий и заместители заведующего), которые принимают коллегиальные решения и координируют деятельность участников реализации Программы развития:

- осуществляют распределение финансовых затрат на реализацию мероприятий Программы развития, обеспечивают эффективное использование средств, выделяемых на ее реализацию;
- ведут работу по привлечению финансовых средств, расширению внебюджетных источников;
- регламентируют и координирует деятельность участников образовательного процесса по реализации Программы развития;
- разрабатывают совместно с рабочими группами необходимые программы и локальные акты;
- несут ответственность за ход и реализацию Программы развития;
- ежегодно представляют отчет о ходе выполнения Программы развития;

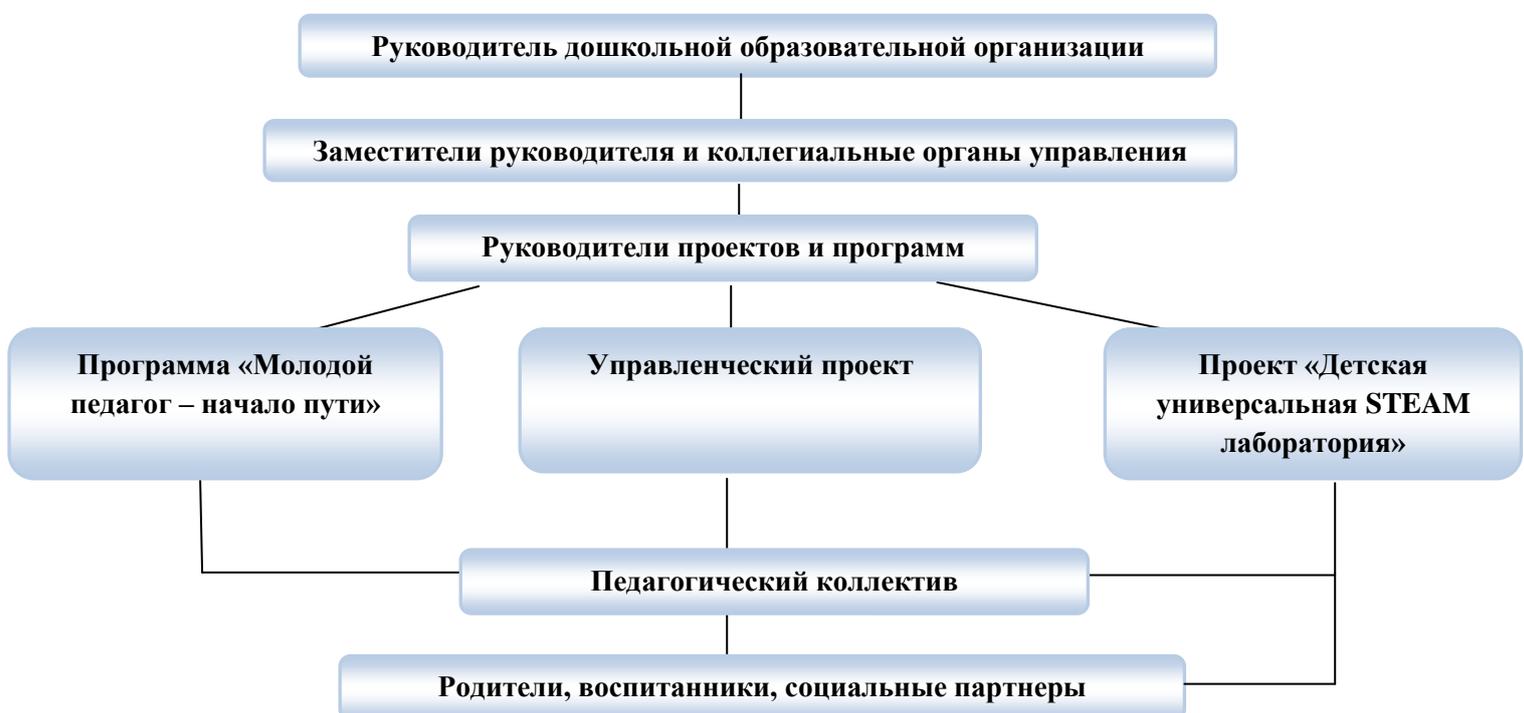
Между членами управленческой команды равномерно распределены функции управления Программой развития, четкое определение прав, полномочий и меры ответственности каждого из них.

Для реализации задач Программы развития будет использоваться матричная система управления. Ее основу составит линейно-функциональная структура управления, которая будет дополнена структурами программного управления и технологиями проектного управления. Это даст гибкость как относительно самого процесса создания (при наличии общего руководства и рабочих групп можно будет быстро организовывать исполнительские структуры), так и относительно возможностей перераспределения работ, ресурсов и заданий, а также даст использовать творческие возможности и способности работников.

Руководители проектов осуществляют управление рабочими группами, подбирая исполнителей в соответствии с потребностями реализации проектов. Рабочие группы (руководитель проекта, специалисты и исполнители по проекту, объединенные во временный творческий коллектив) – это временное подразделение, которое прекращает свою деятельность после завершения работ по проекту и получения проектного продукта.

Структура управления Программой развития

схема 1



В ходе реализации Программы развития педагогический совет будет осуществлять контроль за:

- реализацией мероприятий Программы развития, рассмотрение отчётов о ходе реализации, утверждение вносимых в программу изменений и дополнений;
- проведением анализа, мониторинга, оперативного контроля хода реализации Программы развития, формированием отчётов.

Педагогический совет в рамках своих полномочий может вносить предложения по корректировке Программы развития, по включению новых или изменению имеющихся мероприятий, целевых показателей и индикаторов.

Участники реализации Программы развития (управленческая команда, педагогический и родительский коллективы) в соответствии с их компетенцией обеспечивают проведение мероприятий Программы развития, решение задач, достижение целевых показателей.

Информирование коллектива ДОО и родителей о ходе реализации Программы развития происходит на заседаниях общего собрания работников ДОО и Совета родителей, а также на официальном сайте ДОО.

Данная система управления позволит эффективно использовать потенциал ДОО, прежде всего кадровый. Откроет большие возможности оптимизации коллективов рабочих групп, подбора их по профессионально-квалификационным и психологическим качествам, возможности реализации программно-целевого и проблемно-ориентированного управления, возможности динамичной перестройки структуры коллектива при постановке и решении новых задач.

7. Возможные риски и меры их минимизации

Таблица № 7

Риски	Меры по минимизации рисков
Нормативные правовые – непринятие или несвоевременное принятие необходимых распорядительных актов, внесение существенных изменений в Положения, влияющих на реализацию Программы развития	Усиление контроля за качеством планирования мероприятий по реализации Программы развития, обеспечение мониторинга ее реализации и оперативного внесения необходимых изменений
Организационные и управленческие – недостаточная проработка вопросов, решаемых в рамках Программы развития, недостаточная подготовка управленческой команды, отставание от сроков реализации мероприятий	Организация единого координационного органа по реализации Программы развития и обеспечения постоянного и оперативного мониторинга реализации Программы развития, а также своевременная корректировка Программы развития на основе анализа данных мониторинга.
Неготовность педагогов к развитию, к участию в инновационных процессах	Обсуждение целей, задач и механизмов развития ДОО, а также освещение хода и результатов реализации Программы развития. Демонстрация достижений реализации Программы развития и формирование группы лидеров.
Неготовность педагогов к обновлению содержания образовательного процесса	Индивидуальное психолого-педагогическое сопровождение педагогов, адресная помощь, применение современных технологий в работе с педагогами, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования.
Недостаточное финансовое обеспечение	Корректировка плана финансово-хозяйственной деятельности, привлечение внебюджетных средств.
Недостаточная информируемость родителей (законных представителей) воспитанников об особенностях обучения, развития и воспитания детей	Совершенствование механизма взаимодействия с родителями по «усилению образовательного эффекта»

8. Ресурсное обеспечение Программы развития

Информационные ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> - библиотечно-информационные ресурсы на бумажных и цифровых носителях; - информационные ресурсы сети Интернет; - банк медиаресурсов на электронных носителях; - информационные стенды; - официальный сайт.
Кадровые ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> - заведующий; - 2 заместителя заведующего; - 24 педагога; - 3 специалиста (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, инструктор по плаванию); - 48% педагогов имеют высшее образование; - 52% педагогов имеют среднее профессиональное образование; - 33% педагогов имеют высшую квалификационную категорию; - 22% педагогов имеют первую квалификационную категорию; - 18% педагогов имеют соответствие занимаемой должности; - 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации; - 41% педагогов прошли профессиональную переподготовку (по должности «Воспитатель детей дошкольного возраста», «Учитель-логопед»); - 48% педагогов имеют стаж более 20 лет; - 19% педагогов имеют стаж от 10 до 20 лет; - 15% педагогов имеют стаж от 3 до 10 лет; - 18% педагогов имеют стаж до 3 лет; - 44% педагогов активно участвуют в профессиональных и творческих конкурсах.
Материально-технические ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> - 13 групповых помещений; - 13 прогулочных участков с теньевыми навесами и игровым оборудованием; - спортивный зал, спортплощадка; - плавательный бассейн; - музыкальный зал; - физкультурный зал; - методический кабинет; - кабинет конструирования; - кабинет познавательного развития; - медицинский блок; - пищеблок; - административные и иные помещения, оснащенные необходимым оборудованием. <p>Образовательное пространство оснащено необходимым оборудованием, соответствует санитарно-гигиеническим, пожарным и антитеррористическим требованиям. Имеется доступ в сеть Интернет, необходимый минимум мультимедийного оборудования, художественная и методическая литература, необходимые дидактические материалы, спортивное оборудование.</p>
Научно-методические ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> - основная образовательная программа дошкольного образования МБДОУ № 94 г. Калуги; - учебно-методический комплект для реализации основной образовательной программы по всем образовательным областям; - комплексно-тематическое планирование;

	<ul style="list-style-type: none">- рабочие программы педагогов и специалистов;- методические материалы по всем образовательным областям;- материалы мониторинга освоения ООП ДО;- аналитические материалы о результатах образовательной деятельности;
Финансовые ресурсы	<ul style="list-style-type: none">- основным источником является бюджетное финансирование;- объем действующих расходных обязательств отражен в муниципальном задании учредителя в соответствии с показателями объемов и качества предоставляемых услуг на основе подушевого финансирования;- реализация Программы развития финансируется из средств, предусмотренных на обеспечение реализации муниципального задания и средств, полученных от внебюджетной деятельности.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

1 этап. Подготовительный, нацеленный на создание условий для реализации Программы развития (2020 год):

- диагностика имеющихся ресурсов, поиск условий для начала реализации Программы развития;
- работа с кадровыми ресурсами по обеспечению положительной мотивации к квалификационному росту и продуктивному решению задач Программы развития;
- деятельность по разработке необходимых локальных актов, обеспечивающих начало преобразований, согласно плану мероприятий Программы развития;
- экспертно-аналитическая и мониторинговая деятельность, позволяющая оценить стартовую позицию ДОО на момент начала преобразований;
- внесение необходимых коррективов в Программу развития по завершении первого года его реализации.

Мероприятие	Срок реализации	Ответственные	Планируемый результат
1.1. Проведение педагогического совета в целях мотивации педагогического коллектива к саморазвитию «Программа развития ДОО: направления деятельности и перспективы развития»	2 квартал 2020г.	Заведующий	Принятие целей развития коллективом
1.2. Обучающие семинары «Как написать программу профессионального развития?», «Этапы и ресурсы проектной деятельности по организации поисково-познавательной деятельности воспитанников» и др.	Сентябрь – декабрь 2020г.	Заместитель заведующего по ВР, творческие группы	Методическая готовность к проектной деятельности
1.3. Работа с родителями: - проведение родительских собраний по разъяснению смыслов, целей и планируемых результатов обновления деятельности ДОО средствами Программы развития, роли родителей в проектировании и реализации развития; - мониторинг психолого-педагогической компетентности родителей, а также запросов родителей на развитие ДОО и улучшений качества услуг	Апрель - август 2020г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР	Уточненный заказ в адрес ДОО от родительской общественности, разработаны программы для предоставления дополнительных образовательных услуг
1.4. Тренинги командообразования под задачу проблемного анализа актуального состояния ДОО и персональной педагогической практики	Сентябрь- октябрь 2020г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР	Наличие положительно мотивированных команд педагогов, развитие организационной структуры управления
1.5. Разработка нормативно-правового сопровождения реализации Программы развития	Январь – февраль 2020г.	Заведующий	- приказ об утверждении Программы развития; - приказ о назначении руководителей

			проектов Программы развития, о создании рабочих группы по реализации проектов Программы развития; - положение о рабочей группе; - положение о работе «Школы профессионального мастерства»
1.6. Работа творческих групп над разработкой алгоритма управления проектами Программы развития	февраль – август 2020г.	Заместитель заведующего по ВР, творческие группы	Разработан алгоритм управления проектами, предусматривающий распределение полномочий по уровням управления и интеграцию деятельности
1.7. Издание информационных документов (новости, информационные бюллетени и т.п.) о проектировании и способах реализации направлений Программы развития для открытого доступа на сайте ДОО	Сентябрь 2020г.	Заместитель заведующего по ВР, творческие группы	Информирование общественности, привлечение родителей к участию в мероприятиях Программы развития
1.8. Рассмотрение Программы развития на расширенном педагогическом совете (с участием Совета родителей)	Сентябрь 2020г.	Заведующий	Информирование общественности
1.9. Организация работы тематического раздела на сайте ДОО «Программа развития в действии», поддержка содержания раздела в актуальном состоянии	Октябрь 2020г.	Заместитель заведующего по ВР, творческие группы	Информирование общественности, обеспечение открытости деятельности ДОО
1.10. Разработка направлений и показателей планомерного внутреннего мониторинга реализации Программы развития, подбор методик оценивания и интерпретации результатов.	Октябрь – декабрь 2020г.	Заместитель заведующего по ВР, творческие группы	Разработаны информационные карты, анкеты для сбора и последующего анализа информации и принятия управленческого решения, мониторинг реализации Программы развития, подобраны методики оценки результатов
1.11. Анализ взаимодействия с социальными партнерами	Июль – август 2020г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР	Обновлены договора сотрудничества с социальными партнерами
1.12. Разработка информационно-аналитической системы ДОО как основы управления	Февраль – май 2020г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР, руководители творческих групп, проектов	Определены направления, объекты, методы, периодичность сбора информации, обеспечено распределение информации по всем уровням управления

1.13. Обсуждение промежуточных результатов реализации Программы развития на педагогическом совете и родительском собрании	Декабрь 2020г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР, руководитель творческих групп, проектов	План корректировки Программы развития
<p>2 Этап. Практический (развивающий), включает в себя управленческий проект, реализацию программы «Молодой педагог – начало пути», проект «Детская универсальная STEAM лаборатория» – 2021 – август 2024 года:</p> <ul style="list-style-type: none"> — наработка нормативной, методической и опытной базы по решению поставленных задач; — реализация разработанных мероприятий и организационных механизмов внедрения нового в деятельность ДОО, апробация нововведений и преобразований; — трансляция положительных результатов изменений, внедрение их в текущую работу ДОО; — проведение мониторинго-оценочных процедур в рамках текущего отслеживания результатов. 			
<p>2.1. Управленческий проект «Повышение качества образовательных услуг ДОО через компетентностный рост педагогов и активизацию взаимодействия с семьями воспитанников».</p> <p><u>Задачи Программы развития:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Сформировать систему управленческого (методического) сопровождения профессиональной компетентности педагогов ДОО. - Совершенствовать механизм взаимодействия с родителями воспитанников для повышения компетентности в вопросах образования и воспитания детей. <p><u>Цель проекта:</u> обеспечение роста качества образовательных услуг ДОО за счет развития инновационных процессов в учреждении.</p> <p><u>Задачи управленческого проекта:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Повысить качество образовательных результатов воспитанников в части: <ul style="list-style-type: none"> — проектно-исследовательских умений, поисково-познавательной инициативы; — развития творческого воображения и мышления; — сформированности обобщенных действий и логических приемов (операций) умственной деятельности (старший дошкольный возраст). 2) Спроектировать и внедрить в практику модель управленческого (методического) сопровождения профессиональной компетентности педагогов ДОО. 3) Повысить технологическую культуру педагогов в области: <ul style="list-style-type: none"> - формирования у воспитанников основ проектной деятельности; - руководства исследовательской деятельностью дошкольников; - проектирования собственного профессионального развития. 4) Разработать и внедрить в практику внутреннюю систему мониторинга динамики развития воспитанников ДОО, динамики квалификационного роста педагогов ДОО. 			

5) Совершенствовать механизм взаимодействия с родителями по «усилению образовательного эффекта».

Ресурсное обеспечение:

1. Опыт работы по использованию кейс-технологии в работе с педагогами и воспитанниками.
2. Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности.
3. Наличие информационных ресурсов, в том числе и электронных образовательных ресурсов.
4. Наличие нормативно-правовой базы и методических ресурсов по образовательным областям.
5. Опыт диссеминации педагогических практик на муниципальном, региональном, федеральном уровне.
6. Опыт положительного взаимодействия с социальными партнерами:
 - Ассоциация педагогов Калужской области;
 - Калужский государственный институт развития образования;
 - МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Стратегия» города Калуги.

Результат проекта: создана система управленческого, методического сопровождения профессиональной компетентности педагогов ДОО, разработан механизм взаимодействия с родителями воспитанников для повышения компетентности в вопросах образования и воспитания детей направленный на повышение качества образовательной деятельности ДОО.

Мероприятия	Срок реализации	Ответственные	Планируемый результат
2.1.1. Мониторинг деятельности методической службы ДОО	Январь – февраль 2021 г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР, рабочая группа	Осуществлен пересмотр целей, ценностей, структуры, приоритетов деятельности
2.1.2. Организация работы рабочей группы по обновлению содержания, способов деятельности и управления методической службы ДОО	Март – август 2021 г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР, рабочая группа	Рост инициативы и индивидуальной ответственности, продуктивности работы, обновление методической работы ДОО
2.1.3. Разработка методического продукта (методических рекомендаций и дидактических материалов и др.) по развитию у воспитанников поисково-исследовательской инициативы, творческого мышления.	Сентябрь 2021 – май 2022 г.	Заместитель заведующего по ВР, рабочая группа	Разработан методический сборник по развитию познавательной и поисково-исследовательской инициативы воспитанников
2.1.4. Организация внутренней экспертизы методического продукта по развитию у воспитанников поисково-исследовательской инициативы, творческого мышления.	Июнь – август 2022 г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР, педагоги, родители	Рост рефлексивно-аналитических компетенций участников образовательных отношений
2.1.5. Внешняя экспертиза инновационного опыта ДОО	Сентябрь – май 2022 г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР	Активный трансфер опыта развития ДОО в образовательное пространство г. Калуги и области, укреплен корпоративный дух
2.1.6. Обновление содержания локального акта по применению стимулирующих выплат с целью	Январь – март 2021 г.	Управленческая команда, представительный орган	Обеспечение мотивации квалификационного развития,

модернизации внутренней системы оценки качества педагогического труда, создание системы нематериального стимулирования педагогов (общественного признания)		работников	творческого поиска педагогов; создание условий материальной поддержки инициативного самообразования, участия в инновационной деятельности
2.1.7. Мониторинг актуального состояния профессионального потенциала педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом	Сентябрь 2021г. Сентябрь 2022г. Сентябрь 2023г. Сентябрь 2024 г.	Заведующий, Заместитель заведующего по ВР	- Сформирована карта профессиональных затруднений педагогов; - разработан план по развитию профессиональных компетенций; - скоординирована деятельность методической службы.
2.1.8. Разработка методических рекомендаций к самоанализу профессиональной деятельности педагога	Сентябрь - декабрь 2022г.	Заместитель заведующего по ВР, рабочая группа	Разработаны методические рекомендации к самоанализу профессиональной деятельности,
2.1.9. Корректировка диагностической карты для самооценки и внешней оценки сформированности профессиональной педагогической компетентности	Январь 2023 г.	Заместитель заведующего по ВР, рабочая группа	Оказание методической помощи педагогам в самооценке исследовательских навыков, уровня владения методикой организации инновационной работы
2.1.10. Разработка алгоритма индивидуальной программы развития профессиональной компетентности педагога, в т.ч. проектно-исследовательской	Январь – март 2021г.	Заведующий, Заместитель заведующего по ВР	Наличие ресурсов управления формированием (развитием) инновационной компетентности педагогов. Организовано методическое сопровождение процесса развития профессиональных компетенций педагогов.
2.1.11. Проектирование педагогом индивидуальной программы развития профессиональной педагогической компетентности, в т.ч. проектно-исследовательской	Январь – август 2022г.	Заместитель заведующего по ВР, педагоги ДОО	Наличие индивидуальных проектов (программ, маршрутов) развития инновационной компетентности педагогов
2.1.12. Обучение на тематических КПК, участие в вебинарах, семинарах и др.	В течение 2022 – 2023г.г.	Заведующий, Заместитель заведующего по ВР	Рост проектной культуры педагогического коллектива
2.1.13. Организация обучающих мероприятий для педагогов по отработке партнёрской позиции при организации разных видов детской деятельности:	Январь – декабрь 2021г.	Заместитель заведующего по ВР	Сформируется профессиональное умение педагогов организовывать детскую деятельность с учётом

<ul style="list-style-type: none"> - семинар – практикум «Особенности организации совместной деятельности воспитателя с детьми с учётом психолого – педагогических условий»; - серия открытых показов деятельности с демонстрацией партнёрской позиции педагога, педагогический анализ с педагогами; - практикум «Партнёрская позиция при организации разных видов детской деятельности». 			<p>психолого – педагогических условий (построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых и детей; поддержка детской инициативы и самостоятельности).</p>
<p>2.1.14. Организация обучающих мероприятий по использованию проектного метода в практике работы с детьми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка методических рекомендаций для педагогов «Создание детско – взрослых проектов для развития; инициативности и самостоятельности детей 4 – 7 лет». - консультация для педагогов «Современный педагогический проект - проблематика, содержание, способы оформления»; - конкурс детско – взрослых проектов, анализ представленных материалов; - дискуссия «Детский проект – проблемы и перспективы развития дошкольников». 	<p>Январь – май 2022г.</p>	<p>Заместитель заведующего по ВР</p>	<p>Сформируется профессиональное умение педагогов организовывать детскую деятельность с учетом психолого – педагогических условий (обеспечение возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников совместной деятельности и общения).</p>
<p>2.1.15. Формирование профессиональных навыков педагогов, связанных с ИКТ компетентностью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг ИКТ – компетентности педагогов; - формирование групп с учётом уровня овладения ИКТ – компетенциями; - работа в группах в течение учебного года: <ul style="list-style-type: none"> - первая группа – общепользовательская ИКТ-компетентность; - вторая группа – общепедагогическая ИКТ-компетентность; - третья группа – предметно-педагогическая компетентность (для специалистов); - отработка практических навыков решения интернет – тестов и участия в блиц – конкурсах в сети интернет (подготовка к новой системе процедуры аттестации 	<p>(ежегодно в начале учебного года)</p> <p>2021г. – 2024г. Сентябрь Ноябрь Январь Март</p> <p>2022 г. – 2023г.</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего по ВР</p>	<p>У большинства педагогов будут сформированы ИКТ – компетенции, необходимые для осуществления профессиональной деятельности.</p>

<p>педагогических кадров); - самообразование педагогов по формированию ИКТ компетентности.</p>	ежегодно		
<p>2.1.16. Формирование личностных и профессиональных компетенций педагогов по разработке и реализации дополнительных общеразвивающих программ: - формирование рабочей группы по поиску актуальных направлений для разработки дополнительных общеразвивающих программ; - разработка дополнительных общеразвивающих программ; - представление на педагогическом совете разработки рабочей группы «Векторы развития системы дополнительных образовательных услуг в ДОО»; - апробация и внедрение дополнительных общеразвивающих программ; - консультационная поддержка педагогов по вопросам планирования и организации дополнительных образовательных услуг.</p>	<p>Август 2021г. Январь – декабрь 2021г. февраль 2022г. Январь 2021г. – декабрь 2024г.</p>	<p>Заместитель заведующего по ВР, руководитель и члены рабочей группы</p>	<p>Разработаны программы для предоставления дополнительных образовательных услуг. У педагогов будут сформированы профессиональные умения, обеспечивающие возможность предоставления воспитанникам дополнительных образовательных услуг</p>
<p>2.1.17. Мероприятия по формированию квалификационного уровня педагогов: - консультационная поддержка педагогов со стажем работы более 2 лет по процедуре, формам и возможностям аттестации педагогических работников; - трансляция актуального педагогического опыта педагогов, имеющих квалификационные категории в разных формах работы с педагогами.</p>	<p>Сентябрь 2021г. – декабрь 2023г.</p>	<p>Заместитель заведующего по ВР</p>	<p>Сформированы компетенции, обеспечивающие внутреннюю потребность педагога к самосовершенствованию и повышению квалификационной категории.</p>
<p>2.1.18. Организация деятельности по применению новых педагогических технологий (проектной и исследовательской деятельности воспитанников): - разработка методических рекомендаций для педагогов «Создание детско – взрослых проектов для развития инициативности и самостоятельности детей 4 – 7 лет»; - консультация для педагогов «Современный педагогический проект - проблематика, содержание, способы оформления»; - конкурс детско – взрослых проектов, анализ</p>	<p>Январь - май 2021г., Сентябрь 2021г. – май 2022 г.</p>	<p>Заместитель заведующего по ВР, специалисты, педагоги</p>	<p>У педагогов сформируется профессиональное умение организовывать детскую деятельность с учетом психолого – педагогических условий (обеспечение возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников совместной деятельности и общения). Будут обеспечены методические условия для технологической готовности</p>

<p>представленных материалов; - дискуссия «Детский проект – проблемы и перспективы развития дошкольников».</p>			<p>педагогического коллектива к инновационной деятельности и улучшению качества результатов</p>
<p>2.1.19. Методическое обеспечение технологического этапа: - определение этапов и подготовка практического проведения проектной и поисково-исследовательской деятельности; - экспертиза методического и дидактического материала; - консультирование; - организация взаимного посещения педагогами практической деятельности (НОД, мастер-классов и др.) и последующего анализа; - трансляция положительного опыта в педагогическом коллективе; - защита авторских проектов; - профессиональный конкурс «Инновационный проект»; - мастер-класс «Проект как средство развития профессионального потенциала педагога»; - решение кейсов («Кейс - прогнозирование», «Кейс инцидент»); - обобщение педагогического опыта по обоснованному выбору средств и способов (технологий, методов) проектного обучения; - деловая игра «Анализ педагогической деятельности».</p>	<p>Сентябрь 2021г. – май 2022г.</p>	<p>Заместитель заведующего по ВР, педагоги</p>	<p>Переход педагога от репродуктивно-знаниевого уровня владения педагогическими технологиями развивающего обучения к уровню их творческого применения на практике; развитие рефлексивно-оценочной функции; сформированы проектировочная и исследовательская деятельность педагогов; сформирована квалификационная готовность педагогов к мотивированному выбору способов решения педагогических задач; создана система диссеминации педагогического опыта внутри ДОО</p>
<p>2.1.20. Методическое сопровождение профессиональной деятельности молодых педагогов – реализация программы «Молодой педагог – начало пути» (приложение 1)</p>	<p>Сентябрь 2021г. – май 2023г.</p>	<p>Заместитель заведующего по ВР, педагоги-наставники</p>	<p>Начинающие педагоги, педагоги, имеющие небольшой профессиональный и жизненный опыт, адаптируются в профессии, сформируют базовые практические профессиональные навыки; будет сформирована готовность к творческому взаимодействию в команде; сформирована деятельность по содержанию методического сопровождения молодых педагогов.</p>

<p>2.1.21. Методическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов с опытом работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация работы «Школы профессионального мастерства»; - участие в работе экспертных групп в ДОО; - обобщение педагогического опыта педагогов-наставников. 	<p>Сентябрь 2022г. – август 2024г.</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего по ВР</p>	<p>Привлечение к принятию управленческих решений при реализации проектов</p>
<p>2.1.22. Проведение интерактивных образовательных мероприятий на темы, заявленные родителями и предусмотренные планом работы ДОО</p>	<p>2021 – 2024 год (ежеквартально)</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего по ВР, творческие группы, родители</p>	<p>Педагогическое просвещение родителей, удовлетворение их познавательной потребности в сфере педагогики и образования; обеспечение преемственности семейного и общественного образования и развития</p>
<p>2.1.23. Организация конкурсного движения среди родительской общественности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конкурс «Наши таланты»; - конкурс «Интересная идея»; - конкурс детско-взрослых семейных проектов «Словарь семейного счастья»; - конкурс детско-взрослых семейных проектов «Традиции моей семьи» 	<p>Ежегодно</p>	<p>Заместитель заведующего по ВР, творческие группы, родители</p>	<p>Обеспечение условий общения семей, наставничества, поиска и распространения примеров семейного опыта, обмена положительным опытом семейного воспитания</p>
<p>2.1.24. Участие родителей в экспертной оценке «Конкурса проектных решений педагогов»</p>	<p>Ежегодно</p>	<p>Заместитель заведующего по ВР, родители</p>	<p>Содействие развитию рефлексивных качеств родителей, обмен педагогическим опытом</p>
<p>2.1.25. Организация работы образовательного семейного центра для родителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> — разработка Положения; — подготовка условий для функционирования образовательного семейного центра; — определение направлений и форм взаимодействия с семьями воспитанников; - разработка мероприятий. 	<p>Июнь - август 2021г., далее в соответствии с Положением</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего ВР, творческие группы, родители</p>	<p>Обновление форм привлечения семьи к участию в образовательном процессе, создание «зоны обучения» родителей, площадки их общения</p>
<p>2.1.26. Анализ промежуточных результатов проекта</p>	<p>Сентябрь, май 2020г. - 2024г.</p>	<p>Заведующий, заместители заведующего, руководители проектов и программы</p>	<p>Возможность своевременно принимать управленческие решения, вносить корректировку в план мероприятий проекта</p>
<p>2.1.27. Представление итогов реализации проекта</p>	<p>Декабрь 2024</p>	<p>Заведующий</p>	<p>Обеспечение эффективной реализации</p>

	года		целей проекта
<p style="text-align: center;">2.2. Проект «Детская универсальная STEAM лаборатория»</p> <p>В современном мире STEAM образование - это междисциплинарный образ мышления, захватывающие знания и много практики. Наука окружает нас и наших детей каждый день.</p> <p>STEAM образование позволяет увидеть эти взаимосвязи, выделить главное, объединить знания из различных областей и найти самое оптимальное решение различных задач.</p> <p>Задача Программы развития: апробировать и внедрить модель «Детской универсальной STEAM лаборатории» с учетом максимальной реализации потенциала образовательного пространства ДОО.</p> <p>Проект направлен на развитие образовательного пространства ДОО, удовлетворение познавательной потребности ребёнка, выраженной в поисковой, экспериментально - исследовательской деятельности, которая развивает продуктивные формы мышления, стимулирует интеллектуальную активность и любознательность ребенка, а также на развитие творческого потенциала воспитанников.</p> <p>Цель проекта: расширение образовательного пространства ДОО, способствующего развитию проектно-исследовательских умений дошкольников, поисково-познавательной инициативы воспитанников</p> <p>Задача проекта: апробировать и внедрить в практику работы ДОО модель «Детской универсальной STEAM лаборатории».</p> <p>Результат проекта: создана современная образовательная среда для реализации модели «Детской универсальной STEAM лаборатории».</p> <p>Ресурсы проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кадровые ресурсы; - опыт работы ДОО по развитию познавательных способностей воспитанников; - финансовые ресурсы; - ресурсы социальных партнеров 			
Мероприятия	Срок реализации	Ответственные	Планируемый результат
2.2.1. Мониторинг состояния образовательной среды для реализации дополнительных общеразвивающих программ в рамках «Детской универсальной STEAM лаборатории».	Октябрь 2020г. Октябрь 2021г. Октябрь 2022г. Октябрь 2023г. Август 2024г.	Заведующий, Заместитель заведующего по ВР, рабочая группа	- Разработан план совершенствования образовательной среды; - скоординирована деятельность управленческой команды, методической службы, педагогов по реализации мероприятий плана совершенствования образовательной среды

2.2.2. Консультация для педагогов «Детская универсальная STEAM лаборатория – вопросы и ответы»	Ноябрь 2021г.	Заместитель заведующего по ВР	У педагогов будет сформировано представление об организации работы по дополнительным образовательным программам «Детской универсальной STEAM лаборатории»
2.2.3. Повышение квалификации педагогов по инновационному STEAM образованию	Сентябрь 2021г. – апрель 2022г. Сентябрь 2022г. – апрель 2023г.	Заведующий	Повышена профессиональная компетенция педагогов по инновационному STEAM образованию
2.2.4. Проведение цикла семинаров-практикумов для педагогов по темам: - «Проведение познавательных исследований с воспитанниками на основе математической логики и программирования»; - «Создание творческих инженерных проектов с воспитанниками в различных областях деятельности»; - «Проведение исследований с воспитанниками в области химии, физики, культурологии через художественное преломление и занимательные игры».	Сентябрь-апрель 2021-2022г. Сентябрь-апрель 2022-2023г. Сентябрь-апрель 2023-2024г.	Заместитель заведующего по ВР	Будет сформирована информационная, технологическая и рефлексивная готовность педагогов в организации проектной, исследовательской деятельности воспитанников, применении развивающих методов обучения.
2.2.5. Мастер – класс для педагогов «Обучение проведению интерактивных заданий и проектов с воспитанниками»»	Февраль 2022г.	Заместитель заведующего по ВР	Будет развита самостоятельность педагогического мышления и трактовки инновационных процессов, оригинальность выбора и сочетания средств, форм и приемов деятельности, умение осознанно влиять на изменение ситуации, способность к педагогическому проектированию траекторий профессионального развития
2.2.6. Пополнение РППС необходимым игровым оборудованием, дидактическими материалами, техническими средствами	сентябрь 2021г. – август 2024г.	Заведующий	Созданы условия для реализации дополнительных образовательных программ «Детской универсальной STEAM лаборатории»
2.2.7. Реализация дополнительной общеразвивающей программы «Основы чтения»: распознавание слов и букв алфавита с целью развития фотографической памяти, навыков кодирования и шифрования,	Сентябрь 2021г.	Заместитель заведующего	Будут сформированы начальные предпосылки метапредметных навыков у воспитанников.

облегчения дальнейшего изучения азбуки.	– май 2024 г.	по ВР, педагоги	У педагогов сформирован навык практикоориентированной деятельности с воспитанниками.
2.2.8. Реализация дополнительной общеразвивающей программы «Основы программирования»: изучение пошагового программирования через сюжетно-ролевые игры с роботом и проектную деятельность.			
2.2.9. Реализация дополнительной общеразвивающей программы «Основы математики и теории вероятности»: изучение базовых математических понятий, знакомство с комбинаторикой и понятиями теории вероятности через игры с роботом и творческо-исследовательские проекты.			
2.2.10. Реализация дополнительной общеразвивающей программы «Основы картографии и астрономии»: изучение понятий и базовых принципов картографии, знакомство с астрономией через сюжетно-ролевые игры, творческие и STEAM-проекты.	Сентябрь 2021г. – май 2024 г.	Заместитель заведующего по ВР, педагоги	Будут сформированы начальные предпосылки метапредметных навыков у воспитанников. У педагогов сформирован навык практикоориентированной деятельности с воспитанниками.
2.2.11. Реализация дополнительной общеразвивающей программы «Основы криптографии»: изучение базовых понятий кодирования и шифрования через игры и STEAM-проекты.			
2.2.12. Проведение цикла педагогических дискуссий - конструктивное обсуждение успехов и затруднений при реализации проекта, публикация своего опыта, участие в конкурсах, конференциях.	Январь – сентябрь 2024г.	Заведующий, заместитель заведующего по ВР, руководитель проекта	Будет сформирован рефлексивный компонент готовности педагогов к инновационной деятельности.
2.2.13. Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта	Сентябрь, май 2021г. – 2024 г.	Заведующий, заместители заведующего, руководитель проекта	Возможность своевременно принимать управленческие решения, вносить корректировку в план мероприятий проекта
2.2.14. Представление итогов реализации проекта	Декабрь 2024 года	Заведующий	Обеспечение эффективной реализации цели проекта. Управление процессом достижения более высоких образовательных результатов. Информирование общественности
III этап – сентябрь - декабрь 2024 г., рефлексивно-аналитический , нацеленный на анализ эффективности реализации Программы развития, экспертную оценку качественных и количественных изменений в ДОО, популяризацию положительного опыта развития учреждения и путей его достижения, транслирование передового опыта управленческой команды и педагогического коллектива.			
Мероприятия	Срок реализации	Ответственные	Планируемый результат

3.1. Развитие маркетинговой функции ДОО	Сентябрь – декабрь 2024 г.	Управленческая команда, педагогический коллектив, родители	Распространение инновационных педагогических и управленческой практики на городском и региональном уровне в различных формах. Информирование общественности.
3.2. Разработка системы индикаторов для экспертной оценки качества реализации Программы развития, а также подбор (адаптация) методик оценивания и интерпретации результатов	Сентябрь – октябрь 2024 г.	Управленческая команда, педагогический коллектив, родители	Отслеживание соответствия промежуточных результатов реализации Программы развития нормативным требованиям и планируемыми
3.3. Мониторинг реализации Программы развития: определение основных направлений внутренней системы оценки качества образования в ДОО с учетом реализации Программы развития	Ноябрь – декабрь 2024г.	Управленческая команда, педагогический коллектив, родители	результатам; прогнозирование дальнейших тенденций развития ДОО

ПРОГРАММА «МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ – НАЧАЛО ПУТИ»

Пояснительная записка.

Происходящие сегодня в нашем обществе кардинальные перемены требуют серьезного переосмысления сложившегося в последние десятилетия отношения к человеку. Особая роль в решении проблемы человека на современном переходном этапе и на более длительную историческую перспективу, как показывает мировая практика, принадлежит образованию. Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые специалисты не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к ДОО, к образованию ребенка предъявляются определенные требования. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста. Кроме того, к настоящему времени в сфере профессионального труда воспитателя назрел ряд противоречий, которые также препятствуют успешной адаптации в профессиональной деятельности.

Программа «Молодой педагог – начало пути» (далее – Программа) разработана с целью выявления, типизации и устранения типичных затруднений молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет) при становлении их в педагогической профессии.

Программа поможет сгладить процесс адаптации молодых специалистов в педагогическом коллективе, повысить самооценку молодых педагогов, убедиться в правильности/ не правильности выбранного профессионального пути, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. От того, как пройдет период вхождения молодого педагога в профессию, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов. В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов появилась необходимость в разработке Программы работы с молодыми специалистами.

Паспорт программы

Цель: оказание помощи начинающим (поступающим на работу без опыта работы) педагогам в повышении профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Обеспечить профессиональный и творческий рост молодых педагогов.
2. Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности.
3. Способствовать развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.
4. Обеспечить прохождение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
6. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДОО. Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:
 - трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОО;
 - профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОО;
 - в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
 - материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Сроки реализации: программа рассчитана на работу с молодым педагогом в течение 3 лет (в зависимости от индивидуальных особенностей педагога, уровня базового образования, теоретической подготовленности, уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться), имеет ли практический опыт работы с детьми, степени его заинтересованности в преодолении профессиональных затруднений).

Основные направления работы: преобладающими формами является наставничество, самообразование, педагогический анализ собственной педагогической деятельности и педагогической деятельности коллег, обучение на тематических курсах, организация методического сопровождения деятельности молодого педагога, организация профессиональной коммуникации, психологическая адаптация молодых специалистов в педагогическом коллективе и др.

Принципы построения программы:

- принципа опоры на имеющиеся знания и опыт педагога;
- принципа последовательности и систематичности в преодолении затруднений;
- принципа наличия внутренней мотивации собственного роста у педагога.

Содержание программы представляет план работы, рассчитанный на сопровождение профессионального становления молодого педагога в течение 3-х лет.

Программа реализуется заместителем заведующего по воспитательной работе (или старшим воспитателем) ДОО.

Критерии оценки готовности педагога к профессиональной деятельности:

- способность молодого педагога получать информацию;
- способность проектировать и организовывать педагогический процесс в условиях своей группы;
- умение организовать взаимодействие с субъектами образовательного процесса, выбирать содержание и формы взаимодействия;
- умение организовывать образовательное пространство в своей группе;
- умение организовывать процесс самообразования.

Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- Сочетание теоретических и практических форм работы;
- Оценка результатов работы;
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и методической информацией.

Ожидаемые результаты:

- рост профессиональной компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности;
- готовность молодого педагога к саморазвитию.

1. Организационный раздел.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап - 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

II этап – 2-й год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, формирование авторитета среди воспитанников, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, творческие отчеты и т.д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации наставника фиксируются. На этом этапе молодому

специалисту предлагается определить методическую тему, над которой он будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне ДОО.

III этап - 3-й год работы: у педагога складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии, происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Работа с молодыми специалистами - это двусторонний процесс: с одной стороны, создание благоприятной эмоционально - психологической атмосферы, передача опыта, знаний, умений администрацией и опытными педагогами дошкольного учреждения. С другой стороны, это профессиональная мобильность молодого специалиста, его самообразование и повышение квалификации, инициативность и самодисциплина, способность к самоанализу и принятию ответственных решений, корпоративность и коммуникабельность, психологический настрой на совместную эффективную деятельность.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому управленческая команда ДОО к каждому педагогу подходит дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

При поступлении молодого педагога в дошкольное учреждение с педагогом проводится профессиональный инструктаж, который включает в себя краткое описание специфики дошкольного учреждения и той группы детей, воспитателем которой принят молодой педагог, закрепляется педагог-наставник.

После 3 – х дневной стажировки педагога в присутствии опытного педагога с начинающим воспитателем проводится беседа для выяснения первичных впечатлений, установок, затруднений.

Далее педагог работает самостоятельно, заместитель заведующего по ВР (старший воспитатель) осуществляет ежедневный контроль, посещая различные режимные моменты, наблюдая за организацией разных видов детской деятельности. Таким образом, заместитель заведующего по ВР (старший воспитатель), используя наблюдение за педагогической деятельностью молодого педагога, старается собрать максимум информации о сформированности или недостаточной сформированности профессиональных умениях воспитателя.

Через 1,5 – 2 месяца после начала трудовой деятельности молодого педагога заместитель заведующего по ВР (старший воспитатель) предлагает ему заполнить тест на знание базового документа - ФГОС ДО, карту оценки уровня готовности молодого специалиста к профессиональной деятельности.

Анализируя результаты наблюдений за деятельностью педагога, результаты беседы, тестирования и письменного опроса выявляются профессиональные затруднения педагога.

Алгоритмы преодоления затруднений строятся в следующей последовательности:

- 1) Акцентирование внимания педагога на имеющейся проблеме.
- 2) Демонстрация наличия проблемы у педагога (если возможно).
- 3) Формирование мотивации к преодолению затруднения (как правило, в мотивирующей беседе).
- 4) Знакомство с положительным опытом коллег.
- 5) Самообразование (если возможно.)
- 6) Практические упражнения в преодолении затруднений.

- 7) Контрольное практическое задание, выполнение которого считается преодолением затруднения.

Специальных показателей сформированности трудового умения в программе не выделено, поскольку о сформированности трудового умения можно будет говорить лишь через несколько лет работы педагога. Мероприятия, обозначенные и реализуемые в программе, призваны задать вектор профессионального развития конкретного педагога с конкретными затруднениями.

Содержательный раздел.

Мероприятия I этапа работы.

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, оказание помощи в их профессиональном становлении.

Задачи:

- обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
- оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
- создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- привитие интереса к педагогической деятельности.

Сроки	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Характеристика результата
сентябрь	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение «Закона об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО, профессионального стандарта «Педагог», Конвенции ООН о правах ребенка	Выработка рекомендаций по планированию деятельности: по режиму дня, особенностям планирования, организации, контроля и корректировки образовательного процесса, совместной и самостоятельной деятельности детей	Изучение методических рекомендации об особенностях воспитательной работы с детьми дошкольного возраста. Подготовка к составлению плана самообразования
	Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Изучение ООП ДО, годового плана работы. Ознакомление со структурой перспективного планирования, календарного планирования. Заполнение информационной карточки листа молодого педагога		
	Корректировка методической темы самообразования	Выбор темы и направление работы. Подборка методической литературы на учебный год.		

октябрь	Помощь в составлении календарного планирования	Структура календарного планирования. Изучение целей и задач образовательной деятельности, перспективы планирования воспитательно – образовательного процесса	Консультация	Создание накопительной папки практических материалов по теме
	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога	Педагогическое самообразование		
	Оценка уровня готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности	Определить, умеет ли уже педагог организовывать педагогический процесс и образовательное пространство в своей группе, взаимодействовать с детьми, родителями, коллегами и заниматься самообразованием	Заполнение карты профессиональных затруднений	Будет выявлено, какие важные умения у начинающего педагога уже сформировались, а над какими еще нужно работать
ноябрь	Инструктаж по организации работы с родителями и ведение документации.	Посещение педагогического совета по теме. Рекомендации по подготовке и проведению родительских собраний	Консультация, практический показ НОД, практикум	Выработка рекомендаций
	Имидж педагога	Педагогическая этика, риторика, культура поведения		
	Открытые просмотры образовательной деятельности педагогов-наставников	Методика проведения образовательной деятельности		
	Самоанализ ОД	Обучение технологии проведения самоанализа, педагогической рефлексии		
декабрь	Как провести эффективно утренник. Секреты мастерства	Общие вопросы методики проведения праздничных мероприятий с воспитанниками и их родителями	Обмен опытом	Выработка рекомендаций по сценарию мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений

	Промежуточный мониторинг работы педагогов - наставников с молодыми педагогами	Эмоциональное напряжение в период профессиональной адаптации	Выработка рекомендаций	Внесение изменений в план наставничества
февраль	Открытые просмотры у молодого специалиста	Методика проведения образовательной деятельности	Интерактивные уроки	Составление анализа, самоанализа образовательной деятельности
март	Портфолио достижений педагога	Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио	Практикум	Выработка рекомендаций
апрель	Система мониторинга в ДОО	Ознакомление с педагогической диагностикой (системой мониторинга детского развития)		
май	Самообразование воспитателя	Собеседование по изученной методической литературе, перспектива дальнейшей деятельности по самообразованию	Самоанализ	
	Оценка уровня готовности молодого педагога к профессиональной деятельности по результатам работы с наставником	Определить насколько начинающий педагог ориентируется в вопросах организации педагогической деятельности	Тестирование, анкетирование, мониторинг	Будет определено какие важные умения уже сформировались у начинающего педагога, над какими затруднениями необходимо работать, внесены корректировки в план наставничества
	Итоги первого года наставничества	Составление плана взаимодействия наставника с молодым специалистом на 2-й год наставничества	мониторинг	Выработка рекомендаций

Мероприятия второго года работы.

Цель: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей.

Задачи:

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации образовательной и воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний на соответствие занимаемой должности;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в творческом проекте ДОО «Педагогический дебют»;
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

<i>Месяц</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Характеристика результата</i>
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
Сентябрь	Выбор темы самообразования, структура и содержание портфолио, изучение способов получения необходимой информации	Консультирование	Составление плана самообразования. Выработка рекомендаций по составлению портфолио
	Анализ особенностей воспитанников своей группы, особенностей и типа семей	Анкетирование, Практикум	Отработка умений анализировать особенности и интересы воспитанников группы, определять тип и воспитательный потенциал семьи
Сентябрь - апрель	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка проектов различной целевой направленности	Консультирование	Выработка рекомендаций
Октябрь	Создание развивающей предметно-пространственной среды	Консультирование	Выработка рекомендаций

	Оценка результативности педагогического процесса в группе	Предупредительный контроль	Анализ по итогам образовательной деятельности
Ноябрь	Формулирование целей педагогического процесса с учетом программно-методического обеспечения группы, возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	Решение кейса	Отработка практических умений
	Отбор содержания образовательной деятельности в соответствии с поставленной целью		
Декабрь	Учет содержания работы специалистов, возможностей, интересов и потребностей воспитанников группы, ожиданий родителей, своих возможностей и особенностей профессиональной компетентности	Практикум	Выработка рекомендаций, разработка памятки «Оценка возможностей и профессиональных компетенций педагога»
Январь	Содержание и формы работы с воспитанниками своей группы с учетом их потребностей	Анализ НОД	Выработка рекомендаций
Февраль	Подготовка к консультации для родителей	Практикум	Методические рекомендации
	Повышение квалификации	Прохождение КПК	Формирование профессионально значимых знаний и компетенций
Март	Организация образовательного пространства в группе с учетом: - цели педагогического процесса; - программно-методического обеспечения группы; - санитарно-эпидемиологических требований; - возможностей, потребностей, интересов воспитанников	Решение кейса	Отработка практических навыков
	Подготовка к участию в творческом проекте в ДОО «Педагогический дебют»	Консультирование, тренинг	Выработка рекомендаций

Май	Подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности	Консультирование	Выработка рекомендаций
	Подготовка к летне-оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций Подбор необходимой литературы
	Содержание и формы взаимодействия с родителями с учетом их ожиданий и запросов	Анализ итогового родительского собрания в группе	Отработка навыков саморефлексии
Июнь - август	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы, тесты	Выработка ключевых моментов для формирования плана профессионального становления молодого педагога третьего года работы

Мероприятия третьего года работы

Цель: повышение профессионального мастерства молодых специалистов, активное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь ДОО с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование в ДОО кадрового ядра.

Задачи:

- оказать комплексное методическое сопровождение молодого педагога в повышении уровня профессиональных компетенций;
- способствовать развитию индивидуального стиля творческой деятельности;
- поддерживать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- поддерживать инициативу и развитие рефлексивных навыков;
- развивать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с воспитанниками.

Сроки	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Характеристика результата
В течение периода наставничества	Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности	Предупредительный контроль	Выработка рекомендаций по планированию и организации деятельности
Август	Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	Консультирование	Выработка рекомендаций
Сентябрь	Современные подходы к планированию образовательной деятельности дошкольного учреждения в соответствии с ФГОС ДО	Практикум	Выработка рекомендаций, составление памятки
	Индивидуальные профессиональные затруднения при реализации профессионального стандарта «Педагог»	Анализ по методике «Квадрат функций»	Составление индивидуальной образовательно-методической траектории развития педагога
Октябрь	Выбор содержания и формы самообразования с учетом своих возможностей и потребностей, наполнение портфолио, анализ способов получения необходимой информации.	Консультирование	Составление плана самообразования, участие в вебинарах, дистанционных курсах ПК, конкурсах. Выработка рекомендаций по наполнению портфолио
Ноябрь – декабрь	Разработка проекта «Семейный календарь»	Консультирование	Разработка и реализация проекта

Январь	Развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности	Тренинг «Найди ошибку»	Отработка практических умений
	Развитие умения определять уровень сформированности своих умений, навыка заниматься самообразованием	Анкетирование, работа с памяткой «Как оценить свой профессиональный уровень»	Выработка рекомендаций, помощь в организации взаимодействия с опытными педагогами
Февраль	Как правильно написать статью, оформить опыт, творческий отчет.	Практикум	Выработка рекомендаций
	Занятия по снятию психо-эмоционального напряжения, тревожности	Тренинг	Разработка памятки, овладение способами психологической разгрузки
	Виды самоанализа, самоанализ НОД	Практикум	Разработка памятки, отработка рефлексивных навыков
Март	Взаимодействие с родителями: позитивный опыт, проблемы и трудности	Решение кейса	Разработка методических рекомендаций
	Создание методической разработки	Семинар-практикум	Выработка рекомендаций
Апрель	Создание предметно-пространственной развивающей среды на будущий учебный год	Мастер-класс «Аукцион педагогических идей»	Выработка рекомендаций
	Проведение педагогической диагностики	Практикум	Отработка практических умений по проведению и оформлению педагогической диагностики
Май	Использование результатов работы по самообразованию в практике работы	Практикум	Отработка применения полученных знаний

	Отчет по самообразованию	Презентация по теме самообразования	Отработка практических умений по составлению отчета, по использованию ИКТ
	Работа в творческих объединениях педагогов	Круглый стол	План проведения круглого стола, пакет практических материалов
На конец третьего года	Подготовка к летне-оздоровительной компании: – ведение документации в летний период; – оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей.	Консультирование	Выработка рекомендаций. Подбор необходимой литературы
	Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций)	Наблюдение, беседы, заполнение диагностических карт	Выработка ключевых моментов для формирования плана индивидуального профессионального развития педагога