

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**Центр развития ребенка - детский сад № 28**

658839, г. Яровое, квартал «А», дом 42

Тел.: (38568) 2 02 79; e-mail: yardscrr28@mail.ru

**Согласовано:**

председатель Комитета  
администрации г. Яровое по  
образованию

А. П. Зинченко  
«11» декабря 2015г.



**Утверждено:**

на заседании Управляющего  
совета

МБДОУ ЦРР – д/с № 28

Протокол №1

«14» декабря 2015г.

**Утверждено:**

приказом заведующего  
МБДОУ ЦРР – д/с № 28

Е. В. Лобач

«31» декабря 2015г. № 150



**Программа развития МБДОУ ЦРР - д/с № 28  
на 2016-2020гг.**

«Формирование и развитие кадрового потенциала дошкольной организации,  
отвечающего требованиям Профессионального стандарта  
и обеспечивающего высокое качество образования»

## **Структура и содержание программы**

Краткая аннотация (паспорт) документа .....	3
Краткая информационная справка об образовательном учреждении .....	13
Аналитическо-прогностическое обоснование.....	21
Концептуальный проект желаемого будущего .....	25
Стратегия и тактика перехода учреждения в новое состояние .....	31
Приложения.....	85

## Краткая аннотация (паспорт) документа

<p>Наименование программы развития</p>	<p>Программа развития МБДОУ ЦРР - д/с № 28 на 2016-2020 гг. «Формирование и развитие кадрового потенциала дошкольной организации, отвечающего требованиям Профессионального стандарта и обеспечивающего высокое качество образования»</p>
<p>Дата принятия решения о разработке программы развития, дата ее утверждения</p>	<p>Приказ заведующего МБДОУ ЦРР - д/с № 28 от 19.08.2015г. № 95 «О разработке Программы развития МБДОУ ЦРР - д/с № 28»</p> <p>Решение Управляющего совета от 14.12.2015, протокол № 1</p> <p>Приказ заведующего МБДОУ ЦРР - д/с № 28 от 31.12.2015г. № 150 «Об утверждении Программы развития МБДОУ ЦРР - д/с № 28»</p>
<p>Заказчик программы развития</p>	<p>Муниципальное образование город Яровое Алтайского края</p>
<p>Разработчики программы</p>	<p><u>Творческая группа в составе:</u></p> <p>Лобач Елена Васильевна, заведующий Удовченко Татьяна Анатольевна, старший воспитатель Цвяхина Светлана Владимировна, педагог-психолог Цвирко Наталья Владимировна - заведующая хозяйством Мартенс Евгений Николаевич - председатель Управляющего совета</p>
<p>Исполнитель программы развития</p>	<p>Педагогический коллектив МБДОУ ЦРР - д/с № 28 (далее - ДОО)</p>
<p>Цели и задачи</p>	<p><u>Цель:</u> Создание условий для формирования и</p>

<p>программы развития</p>	<p>развития кадрового потенциала дошкольной организации как необходимого звена, обеспечивающего высокое качество образования.</p> <p><u>Задачи:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать комплекс мероприятий, направленных на поддержку (психологическую, методическую, социальную) и сопровождение молодых педагогов;</li> <li>• Обеспечить системный подход к организации непрерывного образования и повышения квалификации педагогов ДОО (горизонтальное и вертикальное);</li> <li>• Обогащать инфраструктуру организации и организовать её активное использование;</li> <li>• Совершенствовать развивающую предметно-пространственную среду в ДОО в соответствии с требованиями ФГОС ДО и с учетом возрастных, психологических и индивидуальных особенностей воспитанников;</li> <li>• Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению.</li> <li>• Разработать и внедрять меры поддержки и стимулирования педагогов, в том числе молодых специалистов, имеющих высокие результаты по основным направлениям деятельности ДОО;</li> <li>• Повысить уровень качества образования в ДОО через изучение и внедрение современных педагогических технологий;</li> <li>• Наладить эффективное взаимодействие с социальными партнерами;</li> <li>• Вовлечь родителей в процесс активного взаимодействия с ДОО;</li> <li>• Повысить уровень удовлетворенности родителей/законных представителей условиями, организацией образовательного процесса в ДОО</li> </ul>
<p>Нормативно-правовое обеспечение</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ);</li> </ul>

<p>реализации программы развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р;</li> <li>• Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013—2020 гг., утв. постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 295;</li> <li>• Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г., утв. распоряжением Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р;</li> <li>• Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 г., утв. распоряжением Правительства РФ от 07.08.2009 № 1101-р;</li> <li>• Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016—2020 гг., утв. распоряжением Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р;</li> <li>• Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации, утв. Президентом РФ 07.02.2008 № Пр-212;</li> <li>• указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;</li> <li>• Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утв. приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155;</li> <li>• СанПиН 2.4.1.3049–13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций», утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 № 26.</li> <li>• Закон Алтайского края от 4 сентября 2013 г. № 56-ЗС "Об образовании в Алтайском крае" (с</li> </ul>
--------------------------------------	--

	<p>изменениями и дополнениями)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Государственная программа Алтайского края «Развитие образования и молодежной политики в Алтайском крае» на 2014- 2020годы»</li> <li>• Муниципальная программа «Развитие образования и молодежной политики города Яровое Алтайского края» на 2016 - 2020 годы»</li> <li>• Устав МБДОУ ЦРР - д/с № 28</li> <li>• Приказ заведующего МБДОУ ЦРР - д/с № 28 от 19.08.2015г. № 95 «О разработке Программы развития МБДОУ ЦРР - д/с № 28»</li> <li>• Приказ заведующего МБДОУ ЦРР - д/с № 28 от 31.12.2015г. № 150 «Об утверждении Программы развития МБДОУ ЦРР - д/с № 28»</li> </ul>
Перечень подпрограмм (проектов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «Психологическое содействие эффективной адаптации молодых специалистов в ДОО»</li> <li>- «Методическое сопровождение молодых педагогов»</li> <li>- «Детский сад-пространство развития»</li> <li>- «Организация социального партнерства»</li> <li>- «Оказание мер социальной поддержки молодым педагогам»</li> </ul>
Сроки и этапы реализации программы развития	<p>1 этап - аналитический 2016 – 2017 гг.;</p> <p>2 этап - реализация 2017 – 2019 гг.;</p> <p>3 этап - заключительный 2019 – 2020 гг.</p>
Объемы и источники финансирования программы развития	<p>Общий бюджет программы развития - 1млн. 185 тыс. 800 руб.</p> <p>из них:</p> <p>828 тыс. руб. - средства регионального бюджета,</p> <p>222 тыс. 800 руб. - средства муниципального бюджета,</p> <p>135 тыс. руб. – внебюджетные средства</p> <p>Объемы финансирования подлежат ежегодному уточнению.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• совершенствование работы по обеспечению психологической, методической поддержки и дальнейшему сопровождению молодых</li> </ul>

<p>программы развития</p>	<p>педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• закрепление молодых педагогов в ДОО благодаря созданию атмосферы психологического, эмоционального комфорта, предоставления мер социальной поддержки (90%)</li> <li>• выявление дефицитов и повышение профессиональной компетенции педагогов (до 80 %);</li> <li>• эффективное функционирование системы наставничества в ДОО, закрепление за молодыми педагогами опытных педагогов (100%)</li> <li>• сохранение доли педагогов, своевременно прошедших повышение квалификации (100 %);</li> <li>• увеличение доли педагогов, имеющих образование по профилю (до 100%)</li> <li>• увеличение доли педагогов, имеющих квалификационную категорию (до 80%)</li> <li>• увеличение доли педагогов, внедряющих в образовательный процесс современные развивающие технологии (до 80 %);</li> <li>• увеличение доли педагогов, представляющих опыт на региональных семинарах, конференциях, публикующихся в СМИ (до 80 %);</li> <li>• увеличение доли участников профессиональных конкурсов, фестивалей (до 80 %);</li> <li>• рост количества педагогов-победителей региональных конкурсов (не менее 2)</li> <li>• рост количества педагогов, имеющих персональный сайт/ страницу (до 5)</li> <li>• положительная динамика количества статей, видеосюжетов и т.п. о деятельности ДОО на различных уровнях (до 11);</li> <li>• оснащение и использование в воспитательно-образовательной деятельности современного оборудования (80 %, использование 100%);</li> <li>• организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с</li> </ul>
---------------------------	--

	<p>требованиями ФГОС ДО, с учетом возрастных, психологических и индивидуальных особенностей детей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• налаживание взаимовыгодного и эффективного социального партнерства с положительной динамикой количества заключенных договоров о сотрудничестве, о сетевом взаимодействии (не менее 5);</li> <li>• увеличение доли родителей/законных представителей воспитанников активно взаимодействующих с ДОО (до 50%);</li> <li>• отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей/законных представителей воспитанников</li> <li>• отсутствие конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе</li> <li>• удовлетворенность родителей/законных представителей воспитанников качеством образования в ДОО, созданными условиями (до 90 %)</li> </ul>
<p>Основные механизмы мониторинга реализации программы развития</p>	<p>Контроль реализации программы развития проводится путем сопоставления целевых и фактических значений показателей результативности.</p> <p>Ежегодно (май-июнь) проведение мониторинговых мероприятий по реализации программы развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-анкетирование</li> <li>- экспертиза</li> <li>-наблюдение</li> </ul> <p>Представление результатов в ежегодном отчете по самообследованию организации.</p> <p>Итоговый мониторинг по окончании реализации программы</p>
<p>Показатели социально-экономической эффективности программы</p>	<p><u>Проект психологическое содействие эффективной адаптации молодых специалистов</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Доля молодых педагогов, участвующих в диагностических мероприятиях, направленных</li> </ul>



развития	<p>на оценку эмоционально-волевой сферы, стрессоустойчивости, личностного и профессионального роста с целью оказания психологической поддержки в период адаптации в ДОО</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество вовлеченных молодых педагогов к посещению тренинговых занятий с психологом</li> <li>• Доля молодых педагогов, убежденных в правильном выборе профессии и закрепившихся в ДОО</li> <li>• Количество конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе</li> <li>• Количество обоснованных жалоб со стороны родителей /законных представителей воспитанников</li> <li>• Количество ДОО, участвующих в реализации сетевого взаимодействия по программе «Вместе мы сила» для молодых педагогов</li> <li>• Количество проведенных мероприятий, направленных на трансляцию опыта по оказанию психологического содействия эффективной адаптации молодых специалистов к дошкольному учреждению</li> </ul> <p><u>Проект «Методическое сопровождение молодых педагогов»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Процент закрепленных молодых педагогов за педагогом - наставником</li> <li>• Количество индивидуальных образовательных программ профессионального становления молодого педагога</li> <li>• Количество разработанных Карт роста профессиональной компетентности педагога</li> <li>• Доля педагогов, у которых повысился уровень профессиональной компетенции</li> <li>• Процент педагогов, своевременно прошедших</li> </ul>
----------	--

	<p>КПК</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Процент педагогических работников, имеющих квалификационные категории</li> <li>• Доля педагогов, имеющих образование по профилю</li> <li>• Доля педагогов, транслирующих свой педагогический опыт</li> <li>• Процент педагогов, участвующих в конкурсах, фестивалях различных уровней</li> <li>• Доля педагогических работников-победителей региональных конкурсов</li> <li>• Доля педагогов, внедряющих в образовательный процесс современные развивающие технологии</li> <li>• Количество заключенных договоров о сетевом взаимодействии /о сотрудничестве</li> <li>• Доля педагогов, участвующих в пополнении материалами Банка творческих разработок</li> <li>• Количество педагогов, имеющих персональный сайт/страницу</li> <li>• Доля педагогов имеющих и регулярно пополняющих портфолио/электронное портфолио</li> </ul> <p><u>Проект « Детский сад-пространство развития»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество мероприятий в рамках внутриучрежденческого контроля «Анализ развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в группах ДОО»</li> <li>• Количество проведенных консультаций по теме «РППС - пространство развития ребенка»</li> <li>• Процент оснащенности кабинетов специалистов</li> <li>• Количество организованных смотров-конкурсов РППС</li> <li>• Процент количества родителей, активно участвующих в оформлении РППС</li> <li>• Количество малых форм установленных на</li> </ul>
--	---

	<p>территории ДОО</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество публикаций/ выступлений по теме</li> <li>• Процент удовлетворенности родителей оснащением группы, участка на улице</li> <li>• Процент удовлетворенности родителей оснащением ДОО</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>Проект «Организация социального партнерства»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Количество заключенных договоров о сетевом взаимодействии, о сотрудничестве с учреждениями социума</li> <li>• Количества совместно организованных и проведенных массовых мероприятий с учреждениями социума</li> <li>• Коэффициент охвата детей, получающих образование в рамках сетевого взаимодействия, к общей численности дошкольников садовских групп</li> <li>• Доля воспитанников, участвующих в клубной деятельности, от общей численности воспитанников ДОО</li> <li>• Количество материалов, освещающих реализацию проекта</li> <li>• Процент удовлетворенности родителей/законных представителей воспитанников организацией работы ДОО</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>Проект «Оказание мер социальной поддержки молодым педагогам»</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Число молодых педагогов в возрасте до 35 лет, трудоустроившихся в ДОО</li> <li>• Процент молодых специалистов, закрепившихся в учреждении по итогам 1 года работы</li> <li>• Доля педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогов ДОО</li> <li>• Количество молодых педагогов, получивших единовременное денежное пособие</li> <li>• Процент молодых педагогов, впервые трудоустроившихся, которым выплачивается</li> </ul>
--	---

	<p>среднемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу в размере от 10% до 30 % от оклада</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Количество молодых педагогов, которым было предоставлено муниципальное жильё</li></ul>
--	--

## **Краткая информационная справка об образовательном учреждении**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад № 28 был введен в эксплуатацию 22 ноября 1983 года.

Расположен детский сад по адресу: Алтайский край, г. Яровое, квартал "А", д. 42, тел. 8(38568)2-02-79, электронная почта [yardscrr28@mail.ru](mailto:yardscrr28@mail.ru), официальный сайт [www.дс28.рф](http://www.дс28.рф).

Учредителем учреждения является муниципальное образование г. Яровое Алтайского края.

Руководитель: заведующий ДОО Лобач Елена Васильевна

Рядом с детским садом находится музей истории города Яровое, детская школа искусств.

Режим работы детского сада: 5-ти дневная рабочая неделя. График работы: с 07:00 ч. до 17:30 ч.

МБДОУ ЦРР – д/с № 28 построен по типовому проекту - это двухэтажное здание, имеющее все виды благоустройства: водопровод, канализацию, центральное отопление и электроснабжение. Имеется 12 групповых помещений, медицинский блок, физкультурный зал, бассейн, музыкальный зал, кабинеты узких специалистов, методический кабинет, пищеблок.

Отдельно стоящие здания на территории детского сада: прачечная, складские помещения.

В детском саду созданы условия безопасного пребывания для воспитанников и коллектива. Территория огорожена, имеются зеленые насаждения, спортивная площадка, учебный перекресток для изучения правил дорожной безопасности, за каждой группой закреплен участок для прогулок и игр детей на открытом воздухе.

Для защиты детей от солнца и осадков на территории каждой групповой площадки установлены тентовые навесы. Игровые площадки оборудованы

игровыми сооружениями в соответствии с возрастом: песочницами, горками, лесенками, домиками, машинами и др.

На территории детского сада произрастают разнообразные породы деревьев и кустарников; разбиты цветники и клумбы, которые в теплый период года используются для проведения с детьми наблюдений, опытно-экспериментальной работы, организации труда в природе.

Помещения групп детского сада оснащены детской и игровой мебелью, соответствующей по параметрам возрасту воспитанников, целесообразно расставленной с учетом уровня освещенности и с учетом размещения центров активности детей, отведенных для игр, совместной, самостоятельной деятельности дошкольников.

Предметно-развивающая среда в групповых помещениях, обеспечивает реализацию основной образовательной программы МБДОУ ЦРР – д/с № 28 и разностороннее развитие детей с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей развития, а так же совместную деятельность взрослого и ребенка и свободную самостоятельную деятельность самих детей.

Состояние материально-технической базы МБДОУ ЦРР - д/с № 28 соответствует санитарным нормам, но не в полной мере соответствует требованиям ФГОС ДО.

В детском саду функционируют 12 групп, из них 2 группы логопедические.

Язык обучения и воспитания – русский.

Основная образовательная программа МБДОУ ЦРР - д/с № 28, реализуемая в ДОО, разработана с учетом ФГОС ДО и Примерной общеобразовательной программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой.

Количество детей, посещающих ДОО – 215. Проведенный анализ позволяет отметить нестабильную динамику количества посещающих ДОО воспитанников за последние три года.

**Количество воспитанников, посещающих ДОО**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Значения показателей объема муниципальной услуги			Источник информации о значении показателя
			2013г.	2014г.	2015	
1	Численность детей	чел.	207	220	215	Форма №85-К, утверждена Приказом Росстата от 06.09.2012 № 481

Главным условием успешной деятельности ДОО является созданный механизм, обеспечивающий включение в управление учреждением всех субъектов образовательного процесса. Коллегиальные органы управления ДОО представлены: общим собранием трудового коллектива, педагогическим советом, Управляющим советом.

Механизм управления ДОО представлен следующими формами взаимодействия учреждения и всех участников педагогического процесса. Структура этих отношений такова: детский сад - внешняя среда; администрация - общественность; руководитель - подчиненный; педагог - педагог; педагог - родители; педагог - дети; ребенок - ребенок.

Важным ресурсом для достижения поставленных целей и решения запланированных задач является кадровое обеспечение. Педагогический коллектив укомплектован.

**Сведения о педагогических работниках по должностям**

Заведующий ДОО	1 человек
Старший воспитатель	1 человек
Воспитатель	16 человек
Музыкальный руководитель	2 человека
Инструктор по физической культуре	1 человек
Педагог-психолог	1 человек
Учитель-логопед	2 человека

Таблица № 3

**Образование педагогов**

Высшее	7 педагогов
Среднее профессиональное	15 педагогов

Диаграмма № 1

**Образование педагогов**

■ Высшее ■ Среднее профессиональное

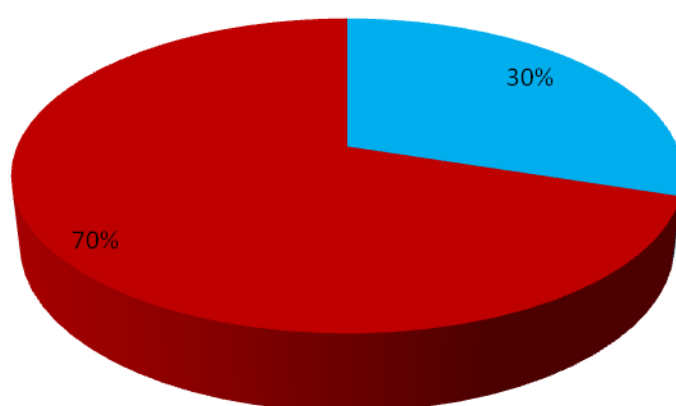


Таблица № 4

**Уровень профессиональной квалификации педагогов**

Без категории	Соответствие занимаемой должности	Первая категория	Высшая категория
8 человек 35%	3 человека 13%	7 человек 30%	5 человек 22%



## Квалификационные категории

■ Высшая    ■ Первая    ■ Соответствие занимаемой должности    ■ Без категории

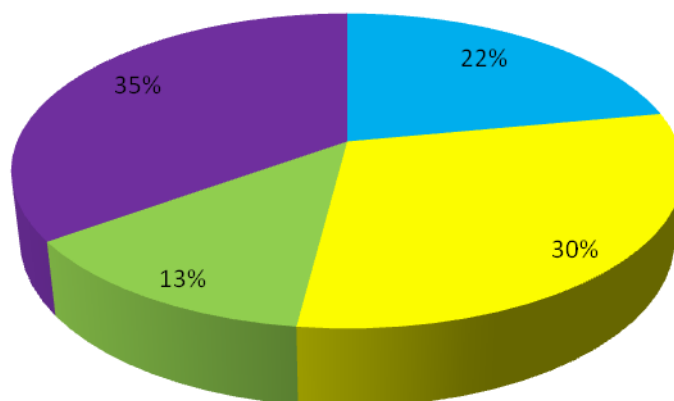


Таблица № 5

## Аттестация педагогических работников

	2012-2013 учебный год	2013-2014 учебный год	2014-2015 учебный год
Высшая категория	1	1	1
Первая категория	3	2	-
Соответствие занимаемой должности	4	-	-

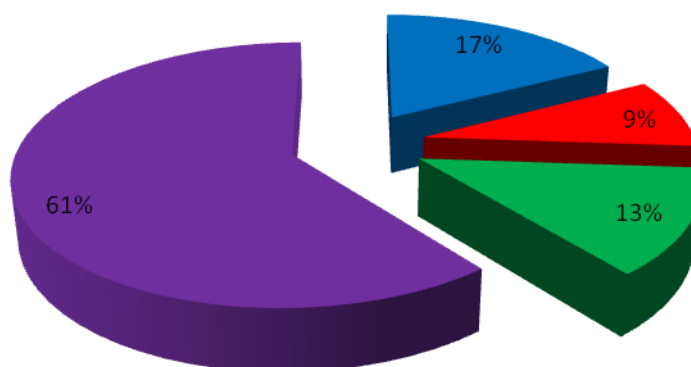
Таблица № 6

## Педагогический стаж педагогов

Стаж педагогической деятельности	Количество человек
До 5 лет	4 человека
Из них, молодых специалистов (педагогический стаж до 3 лет)	4 человека
5 – 10 лет	2 человека
10 – 15 лет	3 человека
Свыше 15 лет	14 человек

## Педагогический стаж педагогов

■ до 5 лет ■ 5 - 10 лет ■ 10 - 15 лет ■ свыше 15 лет



В представленной диаграмме видно, что 40 % коллектива составляют педагоги, имеющие небольшой опыт работы в профессии и требуют особого методического и психологического сопровождения и поддержки.

Высокие результаты профессиональной деятельности опытных педагогов отмечены высокими наградами:

- 2 педагога награждены нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»
- 2 педагога награждены почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Педагоги и воспитанники детского сада принимают активное участие в конкурсах разного уровня, завоевывают высокие награды, тем самым создают позитивный имидж образовательному дошкольному учреждению.

### Наши социальные партнеры:

- МБОУ "Средняя общеобразовательная школа № 12"
- МБУ ДО Центр научно-технического творчества учащихся
- МБУК "ГДК "Химик"
- ФГБУЗ МСЧ № 128 ФМБА России
- Музей истории города Яровое

- МБУ ДО "Детская школа искусств"
- Пожарно-спасательная часть ГПС по охране г. Яровое

Алтайского края

- АОО "Международный союз немецкой культуры"
- Центр встреч г. Яровое

Этнокультурное воспитание дошкольников - одно из ведущих направлений работы детского сада. Творческой группой педагогов разработана программа этнокультурной направленности, которая включена в вариативную часть Основной образовательной программы МБДОУ ЦРР - д/с № 28. Социальные партнеры активно помогают в реализации некоторых её мероприятий.

### **Направления работы с родителями/законными представителями воспитанников**

Знакомство с семьей:
Встречи-знакомства, посещение семей, анкетирование семей. Информирование родителей о ходе образовательного процесса: дни открытых дверей, индивидуальные и групповые консультации, родительские собрания, оформление информационных стендов, организация выставок детского творчества, приглашение родителей на детские концерты и праздники, создание памяток.
Образование родителей:
Организация «школы для родителей» (лекции, семинары, семинары-практикумы), проведение мастер-классов, тренингов, создание библиотеки (медиатеки).
Совместная деятельность:
Привлечение родителей к организации вечеров музыки и поэзии, гостиных, конкурсов, маршрутов выходного дня (в музей, библиотеку и пр.), семейных объединений (клуб, студия, секция), семейных праздников, прогулок, экскурсий, семейного театра, к участию в детской исследовательской и проектной деятельности.

МБДОУ ЦРР - д/с № 28 функционирует стабильно, находится в режиме развития, стараясь обеспечить каждому ребенку возможность для развития

способностей, охраны и укрепления его здоровья, семье – педагогическое просвещение по вопросам воспитания и образования, педагогу – комфортные условия организации рабочего места, методическое сопровождение, психологическую поддержку и другие формы социальной поддержки.

## Аналитическо-прогностическое обоснование

В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная возрастная ротация. Обновление рабочего коллектива - норма успешного существования любой профессиональной группы. Если свежего притока не обнаруживается, отрасль умирает.

Проанализировав кадровый состав ДОО, четко прослеживается приток молодых педагогов, окончивших СУЗы, ВУЗы, не имеющих опыта работы в профессии. Из проведенного анкетирования, в собеседовании было выявлено, что все испытывают в той или иной степени трудности в профессиональной деятельности и профессиональные дефициты.

На сегодняшний день, остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу, тем более молодому специалисту, необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Научно-методическая работа в данном направлении реализуется с учетом концепции и содержания профессионального стандарта педагога, который призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности... и т.д.

Переориентация современного образования на системно - деятельностную основу требует пересмотра устоявшихся подходов к организации методической работы, особенно работы с молодыми специалистами.

Современной дошкольной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог,

психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному внедрению ФГОС ДО. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время.

Анализ работы с молодыми педагогами показывает, что наибольшие сложности у начинающих вызывают вопросы организации НОД, дисциплины и порядка в разные режимные моменты, оформление документации, организация работы с родителями воспитанников, отсутствие опыта внедрения современных инноваций в практику ДОО.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения. Так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание ему постоянной методической помощи и психологической поддержки. Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег. Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я - концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

Профессиональное становление молодого педагога – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

Отрицательно скажется на становлении и закреплении молодого педагога в ДОО:

- Отсутствие программы-сопровождения молодых педагогов, направленной на адаптацию к новым условиям в ДОО, требованиям к профессии с учетом Профстандарта.

- Отсутствие гибкой системы методической работы с ориентацией на развитие у молодых педагогов познавательной активности, готовности к непрерывному самообразованию, социальной и профессиональной мобильности.

- Недостаточное оснащение образовательного процесса современными средствами обучения.

- Слабая организация сетевого взаимодействия по вопросам образования и воспитания с другими организациями и учреждениями

Неуверенность в собственных силах порождает низкую активность участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства, выступлениях на мероприятиях (конференциях, семинарах, мастер-классах), публикаций в СМИ.

Актуальность разработанной Программы обусловлена, во-первых, Государственным заказом, а именно:

- создание условий для успешного внедрения профессионального стандарта педагога, утвержденного приказом Минтруда России № 544н от 18.10.2013 года;

во-вторых, заказом со стороны молодых педагогов, а именно:

- в ходе анкетирования молодых педагогов было выявлено, что 100% педагогов имеют профессиональные затруднения.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения современных развивающих технологий, создание единого образовательного пространства, формирование системы одаренности; создание системы мониторинга качества образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

На законодательном уровне выдвигаются требования к уровню квалификации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с квалификационной характеристикой по соответствующей должности.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении образовательного процесса.

Непрерывность профессионального развития молодых специалистов образовательной организации реализуется через организацию самообразования, работу методической службы, работу педагогов-наставников, внедрение дистанционных форм обучения, привлечение социальных партнеров.

Возникла необходимость индивидуализации процесса профессионального становления педагогов. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога.



## **Концептуальный проект желаемого будущего**

Миссию дошкольной образовательной организации: Удачный старт - успешный педагог - высокое качество образования.

Образ желаемого будущего: высококвалифицированный молодой специалист, закрепившийся в учреждении.

Целью организации определяем: подготовку высококвалифицированных педагогов как важного звена будущего конкурентоспособного дошкольного учреждения.

Для решения заявленной цели необходимо реализовать проекты и мероприятия, представленные в программе развития, направленные на психологическую, методическую и социальную поддержку молодых специалистов; способствующие развитию у педагогов потребности в саморазвитии и самосовершенствовании; укреплению материально-технической базы, организации оснащения ДОО и последующего активного использования в работе современного оборудования; направленные на разработку системы мотивации и закрепления молодых педагогов в учреждении.

### **Модель педагога детского сада (как желаемый результат)**

Анализируя основные цели и направления деятельности детского сада в будущем, можно определить следующую модель педагога детского сада (как желаемый результат):

#### **1. Профессионализм воспитателя:**

- имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку;
- владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам;
- свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, воспитания и здоровьесбережения, использует их как основу в своей педагогической деятельности;

- владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей своей группы;
- умело использует элементарные средства диагностики и коррекции индивидуальных особенностей детей при реализации дифференцированного подхода;
- владеет педагогической техникой: речью, умением сконцентрировать внимание детей на решение педагогических задач, используя лично-ориентированную модель взаимодействия с детьми;
- проявляет творчество и интерес к педагогической деятельности;
- умеет работать с техническими средствами обучения, видит перспективу применения ИКТ в образовательном процессе;
- стимулирует активность детей в образовательной деятельности, их увлеченность познавательными и практическими заданиями, их потребность в самостоятельном добывании знаний, потребность к творческой переработке усвоенного материала;
- реализует систему комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников и их родителей;
- владеет способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых форм дошкольного образования, расширения перечня дополнительных образовательных и оздоровительных услуг.

## 2. Проявление организационно-методических умений:

- использует в работе новаторские методики;
- включает родителей в деятельность, направленную на создание условий, способствующих развитию, оздоровлению и воспитанию их детей;
- формирует у родителей позитивное отношение к овладению знаниями педагогики и психологии;
- владеет навыками анализа, прогнозирования и планирования своей деятельности.

### 3. Личностные качества педагога:

- четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным образованием,
- стремится к максимальному личному вкладу в скорейшее осуществление прогрессивных преобразований;
- имеет четко выработанную жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества;
- обладает развитой эмпатией: эмоциональной отзывчивостью на переживание ребенка, чуткостью, доброжелательностью, заботливостью, тактичностью;
- владеет педагогическим тактом, умеет сохранять личное достоинство, не ущемляя самолюбия детей, их родителей, коллег по работе;
- обладает рефлексивными умениями: умением размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитании и обучении детей;
- креативен;
- воплощает идеи гуманизации педагогического процесса;
- развивает коммуникативно-адаптивные механизмы своей личности и личности ребенка с целью успешной интеграции в социуме;
- ведет работу по организации тесного взаимодействия медико-педагогического персонала учреждения, родителей и социума.

### **Модель будущего детского сада**

Перспектива новой модели организации предполагает:

- эффективную реализацию образовательной программы воспитания и укрепления здоровья детей раннего и дошкольного возраста, обеспечивающую условия для развития способностей ребенка, приобщение его к основам здорового образа жизни,

- формирование базовых качеств социально ориентированной личности, обогащенное физическое, познавательное, социальное, эстетическое и речевое развитие;
- обеспечение преемственности дошкольного образования и начальной ступени школьного образования, преемственности дошкольного, дополнительного и семейного образования, интеграции всех служб детского сада в вопросах развития детей;
- личностно-ориентированную систему образования и коррекционной помощи, характеризующуюся мобильностью, гибкостью, вариативностью, индивидуализированностью подходов;
- расширение участия коллектива, родительского актива и представителей социума в выработке, принятии и реализации правовых и управленческих решений относительно деятельности учреждения;
- обновленную нормативно-правовую, финансово-экономическую, материально-техническую и кадровую базы для обеспечения широкого развития новых форм дошкольного образования;
- четкое распределение и согласование компетенций и полномочий, функций и ответственности всех субъектов образовательного процесса;
- усиление роли комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения всех субъектов образовательного процесса;
- принципиально новую предметно-развивающую среду, в которой бы сами предметы, материалы, игрушки и пособия содержали бы элементы обучения и развития, возможность самостоятельного поведения;
- высокую конкурентоспособность образовательного учреждения путем включения в педагогический процесс новых форм дошкольного образования, а также расширения сферы образовательных услуг, предоставляемых воспитанникам и неорганизованным детям населения.

Всё вышеизложенное определяет основную линию концепции программы развития ДОО на 2016-2020 гг.

### Вероятные риски и пути их снижения

Группа риска	Содержание	Минимизация
Интеллектуальные, научно-методические проблемы	Возникают в поиске идей для развития, их технологической разработке, подготовке программы развития и т. д.	Оказание методической помощи, вовлечение в процесс разработки / реализации - преподавателей АК ИПКРО  - специалистов Методического кабинета Комитета администрации г. Яровое по образованию  - педагогов-наставников МБДОУ ЦРР-д/с № 28
Ресурсные проблемы	Нехватка оборудования, помещений, трудности при подборе, обучении, переподготовке кадров	Привлечение дополнительных финансовых ресурсов  Разработка и реализация плана улучшения материально-технического оснащения ДОО  Эффективное использование внутренних ресурсов  Составление и выполнение план-графика курсовой подготовки педагогов
Человеческие проблемы	Возникают при организации специальных действий, направленных на формирование отношений людей в коллективе к смене режима жизнедеятельности,	Создание нормативно-правового обеспечения деятельности  Поэтапный переход  Своевременное информирование коллектива, разъяснения, убеждение

	<p>мотивацию людей на постановку для себя новых целей, преодоление неизбежного сопротивления новому со стороны консервативно настроенной части коллектива</p>	<p>Создание системы моральной и материальной мотивации сотрудников</p>
<p>Снижение конкурентноспособности ДОО</p>	<p>Возникает при отсутствии положительной динамики, развития, недостаточная информационная открытость</p>	<p>Использование инновационных технологий в образовательном процессе</p> <p>Укрепление и расширение информационного обмена и взаимодействия с научными, образовательными, учреждениями, учреждениями культуры и спорта.</p> <p>Более полное удовлетворение запросов родителей воспитанников на реализацию дополнительных образовательных программ и услуг.</p> <p>Проведение рекламной кампании и активизация работы сайта детского сада.</p>

## Стратегия и тактика перехода учреждения в новое состояние

В основу реализации программы развития положен современный программно-проектный метод. Выполнение стратегической цели и задач происходит в рамках реализации проектов по отдельным направлениям деятельности, каждый из которых представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, нацеленных на решение определенных задач.

### Целевые проекты программы:

- «Психологическое содействие эффективной адаптации молодых специалистов к дошкольному учреждению»
- «Методическое сопровождение молодых педагогов»
- «Детский сад-пространство развития»
- «Организация социального партнерства»
- «Оказание мер социальной поддержки молодым педагогам»

### Сроки и этапы реализации программы

Этап	Срок (год)	Мероприятие	Прогнозируемый результат
Аналитический этап	2016-2017	Анализ комплекса условий, имеющих в ДОУ для поэтапного перехода и внедрения Профессиональных стандартов. Выявление проблемных зон и «точек развития». Разработка документации по реализации программы развития.	Разработана концепция, детализированы направления/ мероприятия программы развития Созданы условия для реализации целевых проектов Определена имиджевая политика ДОО.

		Разработка целевых проектов Создание условий для реализации проектов	
Этап реализации	2017-2019	Постепенная реализация проектов и мероприятий в соответствии с программой развития.  Контроль за ходом реализации программы развития.	Реализация в полном объеме мероприятий проектов в рамках программы  Своевременная корректировка программы в зависимости от внешних и внутренних условий (финансовых, кадровых и т.д)
Заключительный этап	2019-2020	Анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в программе развития  Оценка эффективности программы развития	Проведен итоговый мониторинг качества реализации программы развития  Обобщен опыт работы по заявленной проблеме/теме  Проведен анализ качества результатов деятельности педагогов, уровень удовлетворенности родителей, предоставляемыми услугами и условиями ДОО.  Обобщены результаты работы ДОО по заявленной теме программы развития  Намечены новые задачи



Инструментом контроля выполнения программы развития является мониторинг.

**Цель мониторинга:** отслеживание динамики качества реализации программных мероприятий.

**Задачи мониторинга:**

- непрерывное наблюдение за динамикой развития педагогов, воспитанников, в целом ДОО;
- своевременное выявление изменений и факторов, которые вызывают эти изменения;
- осуществление тактического и стратегического прогнозирования развития важнейших процессов в ДОО;
- повышение мотивации сотрудников в области обеспечения качества предоставляемых услуг за счет включения ДОО в конкурентную борьбу среди равных ему по виду учреждений;
- вовлечение родительской общественности в процесс улучшения качества образования ДОО

Представленные ниже индикаторы по каждому проекту программы развития позволяют по результатам проведенного мониторинга реализации мероприятий получить объективную информацию для принятия управленческих решений, способствующих своевременному предотвращению неблагоприятных или критических ситуаций.

Таким образом, мониторинг дает объективную информацию о деятельности ДОО на основе самоанализа и внешней оценки для совершенствования механизмов управления качеством.

Мониторинг проводится ежегодно в течение всего срока действия настоящей программы развития, что дает возможность увидеть динамику улучшения/ухудшения показателей ДОО по сравнению с предыдущими годами. Итоговый мониторинг демонстрирует, насколько достигнута цель программы развития и выполнены запланированные мероприятия.

## **Механизмы управления реализацией программы развития**

Управление программой осуществляется на основе принципов открытости, государственно-общественного характера управления.

Система управления программой развития ДОО предполагает формирование механизмов для поддержания процесса саморазвития дошкольного учреждения.

Научное сопровождение программы организует заведующий ДОО, обеспечивая организацию консультирования и экспертизы деятельности по вопросам разработки и реализации программы, а также внесения изменений в программу.

Функции текущего управления реализацией программы выполняют творческая группа, Управляющий и педагогический советы.

### **Ключевые принципы управления реализацией программы развития**

- обеспечение нормативного, методического и информационного единства;
- соответствие целей и задач ресурсному обеспечению;
- наличие системы критериев и показателей, их непрерывного мониторинга;
- принятие управленческих решений на основе объективной и исчерпывающей информации;
- сочетание административных механизмов, моральных и материальных стимулов для эффективной реализации работ на всех уровнях.

### **Основные задачи сопровождения программы развития**

- руководство реализацией программы;
- консультирование разработчиков целевых проектов и программных мероприятий;
- организация экспертизы реализации программы и программных мероприятий;

- взаимодействие с научно-педагогическими и профессиональными сообществами;
- аналитика результатов и материалов реализации программы;
- разработка изменений, их согласование и внесение корректировок в программу развития в соответствии с изменениями образовательной политики, появлением новых ресурсов развития и т.п.

### **Информационное сопровождение и коммуникация с общественностью**

В период запуска и в ходе реализации программы будет проводиться информационно-разъяснительная работа с семьями воспитанников, направленная на обеспечение благоприятной общественной атмосферы по отношению к планируемым/проводимым действиям по реализации программы. В данной работе будет использован широкий спектр форм коммуникации с общественностью, учитывающий особенности и возможности различных целевых групп, в том числе возможности интернет пространства и СМИ.

### **Структура управления реализацией программы развития**

Управляющая структура	Функции управления
Заведующий ДОО	<p>Разрабатывает и утверждает в пределах своих полномочий нормативные правовые акты, необходимые для реализации программы.</p> <p>Подготавливает ежегодно отчет о ходе реализации и результатах программы.</p> <p>Несет ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программы.</p> <p>Организует информационное сопровождение в целях управления реализацией программы и</p>

	<p>контроля хода программных мероприятий.</p> <p>Осуществляет координацию деятельности исполнителей по подготовке и реализации программных мероприятий, а также по анализу и рациональному использованию средств бюджета и средств внебюджетных источников.</p> <p>Утверждает механизм управления программой.</p>
Творческая группа	<p>Готовит предложения по направлениям работы, по формированию перечня программных мероприятий на каждый год.</p> <p>Готовит предложения по вопросам реализации программы для рассмотрения на Педагогическом, Управляющем советах и общем родительском собрании.</p> <p>Выявляет содержательные и организационные проблемы в ходе реализации программы и разрабатывает предложения по их решению.</p> <p>Разрабатывает и апробирует предложения по механизмам и схемам финансового обеспечения реализации программы.</p> <p>Организует и проводит мониторинг результатов реализации программных мероприятий по каждому направлению работы.</p> <p>Организует и проводит оценки показателей результативности и эффективности программных мероприятий.</p> <p>Ведет отчетность о реализации программы.</p> <p>Организует размещение в электронном виде на сайте информации о ходе и результатах реализации программы</p>
Общее собрание трудового коллектива	Заслушивает отчёты администрации о ходе реализации программы развития, вносит

	предложения по её реализации.
Педагогический совет	Участвует в разработке нормативно-правовой документации по вопросам развития детского сада.  Оказывает информационную и интеллектуальную поддержку педагогическим инициативам, проектам и программам.
Общее родительское собрание	Вносит предложения по качественной подготовке и реализации программы развития.
Учредитель	Вносит предложения по качественной подготовке и реализации программы развития. Согласовывает программу развития.
Управляющий совет	Вносит предложения по качественной подготовке и реализации программы развития. Утверждает программу развития

## План мероприятий по реализации программы развития

1 этап Аналитический 2016-2017гг					
Основные направления преобразований	Мероприятия	Сроки	Статья затрат	Объём и источник финансирования (тыс.руб)	Ответственные
Определение направлений развития МБДОУ ЦРР - д/с № 28	Изучение нормативных документов федерального, регионального, муниципального уровней, направленных на модернизацию дошкольного образования	январь - май 2016г	-	-	Заведующий, старший воспитатель
	Проведение проблемно-ориентированного анализа состояния образовательного пространства ДОО, выявление «точек развития»	апрель-май 2016г	-	-	
Разработка концепции образовательного пространства ДОО в режиме развития	Разработка концептуальных подходов программы развития ДОО на период 2016-2020 гг	август 2016г	-	-	Заведующий, старший воспитатель
	Создание творческой группы по разработке целевых проектов	август 2016г	-	-	
Разработка механизмов реализации Программы развития.	Разработка целевых проектов программы развития	сентябрь-декабрь 2016г	-	-	Старший воспитатель, творческая группа

Приведение в соответствие с современными требованиями нормативно-правового, материально-технического, финансового, кадрового, мотивационного компонентов ресурсного обеспечения образовательного процесса	Разработка и корректировка локальных актов, обеспечивающих реализацию программы развития.	январь-май 2017г	-	-	Заведующий
	Разработка плана совершенствования материальной базы образовательного процесса.	май-август 2017г	-	-	Заведующий, старший воспитатель
	Разработка системы мотивации и стимулирования инновационной деятельности сотрудников ДОУ.	май - июнь 2016 г	-	-	Заведующий, старший воспитатель, рабочая группа
Создание условий (кадровых, материально-технических и т.д.) для успешной реализации мероприятий в соответствии программой развития	<p>Организация консультативной поддержки педагогических работников и родителей по вопросам образования и воспитания детей.</p> <p>Непрерывное сопровождение педагогических кадров в процессе реализации программы развития.</p> <p>Оснащение и обновление развивающей предметно-пространственной среды групп и кабинетов</p>	2016-2017гг	310	40,0 МБ 40,0 ВБ	Заведующий, старший воспитатель, заведующий хозяйством
<b>Итого:</b>				<b>80,0</b>	

2 этап <b>Реализация</b> 2017-2019гг.					
Основные направления преобразований	Мероприятия	Сроки	Статья затрат	Объём и источник финансирования (тыс.руб)	Ответственные
Организация функционирования ДОО в режиме развития	Реализация целевых проектов - «Психологическое содействие эффективной адаптации молодых специалистов дошкольной организации»; - «Методическое сопровождение молодых педагогов»; - «Детский сад - пространство развития»; - «Организация социального партнерства»; - «Оказание мер социальной поддержки молодым педагогам»	2017-2019гг		1080,8 МБ, РБ, ВБ	Заведующий, старший воспитатель, педагоги
<b>Итого:</b>				<b>1080,8</b>	
III этап <b>Завершающий</b> 2019-2020гг					
Основные	Мероприятия	Сроки	Статья	Объём и	Ответственные



направления преобразований			затрат	источник финансирования (тыс.руб)	
Оценка образовательного пространства, обеспечивающего доступность и новое качество образования	<p>Оценка эффективности образовательного пространства, обеспечивающего доступность и новое качество образования</p> <p>Анализ основных результатов и эффектов реализации программы развития</p> <p>Публикация промежуточных результатов и итогового заключения о реализации программы развития (сайт ДОО, профессиональные сообщества).</p> <p>Диссеминация опыта по работы (публикации, участие в конференциях и мероприятиях по представлению опыта)</p>	2019-2020гг	226	25,0 МБ	Заведующий, старший воспитатель, творческая группа
Определение новых направлений развития ДОО	<p>Проведение проблемно-ориентированного анализа деятельности ДОО по реализации программы развития.</p> <p>Подведение итогов реализации программы развития и согласование</p>	2020г	-	-	Заведующий, старший воспитатель, творческая группа

	новых направлений развития.				
<b>Итого:</b>				<b>25,0</b>	
<b>Итого по программе:</b>				<b>1185,8</b>	

## План реализации целевых проектов

### Проект «Психологическое содействие эффективной адаптации молодых специалистов в ДОО»

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет адаптацию, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Современной ДОО нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. В последнее время число молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, очень невелико, несмотря на острую нехватку педагогических кадров. И поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. Но, как правило, в повседневной профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности: выполнение задач дошкольного образования, вопросы по организации проведения непосредственно образовательной деятельности, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой, качественное оформление документации, организация работы с родителями. 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. Проблема заключается в недостатке практического опыта у молодых специалистов, не редко в отсутствии знаний дошкольной педагогики, психологии, так как многие начинающие воспитатели – выпускники высших и средних учебных заведений педагогического профиля, но не имеющих профессионального дошкольного образования. У пришедших педагогов в ДОО появляются сомнения в собственной

состоятельности как профессиональной, так и личностной. Эта категория воспитателей требует особого внимания и поддержки со стороны администрации и коллег.

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любой образовательной организации. Одной из первостепенных задач ДОО становится своевременная поддержка молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя. Вступление работника в новую должность неизбежно сопровождается процессом адаптации. Даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время.

Под адаптацией молодых специалистов к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении мы будем понимать процесс активного осознанного приспособления личности к условиям труда в образовательном учреждении с целью получения высокого уровня успешности педагогической деятельности в оптимально короткий период времени. Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от психолога, коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы». 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. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать.

Проект психологического содействия эффективной адаптации в дошкольном учреждении МБДОУ ЦРР - д/с № 28 предназначен для педагогов стаж работы которых в данном учреждении составляет менее одного года не зависимо от того какой стаж работы у педагога был до момента прихода в ДОО.

**Цель:** Оказание психологической помощи и поддержки молодым педагогам в период адаптации.

## **Задачи:**

- Разработать и провести систему оценки эмоционально-волевой сферы, стрессоустойчивости, личностного и профессионального роста молодых педагогов для оказания своевременной психологической поддержки в период адаптации.
- Содействовать успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов посредством тренинговых занятий.
- Оказать психологическую помощь педагогам в снятии психоэмоционального напряжения и улучшения их личного самочувствия.
- Развивать сетевое взаимодействие с молодыми педагогами на муниципальном уровне.
- Обобщить и транслировать опыт реализации проекта

Решение поставленных задач будет строиться с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

## **Этапы реализации проекта**

**I этап** – «подготовительный» (2016-2017гг) педагогом-психологом будет отобран и разработан диагностический материал, детализирован перспективный план работы с молодыми педагогами по годам.

**II этап** – «стажировка» (2017-2018гг.) – самый сложный период для начинающего педагога. В этот период происходит осознание своих возможностей как педагога, он 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.

Главная задача педагога-психолога на данном этапе - предупредить разочарование и конфликты, поддержать молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя. На этом этапе идет изучение имеющихся педагогических и психолого-педагогических знаний с помощью наблюдения, анкетирования и тестирования определяется вероятность возможных затруднений начинающего педагога, уточняется степень практической подготовленности. Тестирование новых работников помогает выявить их профессиональные знания, характер и индивидуальные особенности. Еще одной важной составляющей, влияющей на эффективность деятельности педагога, являются *личностные особенности* (характер, темперамент, внешняя или внутренняя ориентация: интроверт, экстраверт, самооценка и др.), которые откладывают свой отпечаток на работу специалиста в целом. Особенно это касается взаимодействия с членами коллектива, детьми и родителями. Воспитатели получают памятку для молодых педагогов «Правила поведения и общения воспитателя в ДООУ». Для изучения личностной сферы молодого педагога используются следующие методики: «Тест для молодого воспитателя» (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) на определение его педагогической стрессоустойчивости, тест «Определение темперамента».

На этом этапе применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции. Данный этап длится в течение всего учебного года. Сопровождение адаптации молодых специалистов педагогом-психологом осуществляется через организацию консультирования, психологическое просвещение и психопрофилактику, а так же проведение тренинговых занятий в рамках работы психологической гостиной «Молодой воспитатель». Темы для групповых и индивидуальных консультаций подбираются на основе выявленных проблем в работе педагогов.

**III этап** – «становление» (2018-2019 гг.) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы. На данном этапе проводится при необходимости индивидуальное консультирование. Реализация программы психологической помощи «Вместе мы сила» с привлечением молодых педагогов муниципальных ДОУ.

**IV этап** – (2019-2020гг) обобщение опыта, подведение итогов результативности проекта, транслирование опыта работы по проекту психологического содействия эффективной адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации.

### **Основные принципы проекта**

1. Доступность – подача материала с учетом возможностей и особенностей восприятия целевой группы;
2. Адресность – учет психологических особенностей педагогов;
3. Индивидуализация – учет индивидуальных особенностей молодых педагогов;
4. Позитивность – положительный эмоциональный настрой на себя и окружающих

### **Формы и методы работы**

- Консультирование (групповое и индивидуальное)
- Анкетирование (анкеты, тесты, опросники)
- Тренинговые занятия в рамках работы психологической гостиной «Молодой воспитатель»
- Практические занятия по программе психологической помощи «Вместе мы сила»
- Семинары-практикумы
- Деловые игры

Цель проекта	Задачи	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Индикаторы результативности			
				2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Оказание психологической помощи и поддержки молодым педагогам в период адаптации.	Разработать и провести систему оценки эмоционально-волевой сферы, стрессоустойчивости, личностного и профессионального роста молодых педагогов для оказания психологической поддержки в период адаптации.	Изучение методической литературы, литературных источников, интернет-источников по теме проекта и отбор необходимых анкет, тестов и т.д.  Проведение оценки эмоционально-волевой сферы, стрессоустойчивости, личностного и профессионального	Будут отобраны анкеты, тесты для молодых педагогов.  После обработки результатов анкетирования будут скорректированы перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
				Доля молодых педагогов, участвующих в диагностических мероприятиях, направленных на оценку эмоционально-волевой сферы, стрессоустойчивости, личностного и профессионального роста с целью оказания			



		роста молодых педагогов с помощью анкетирования, тестирования, опросников.		психологической поддержки в период адаптации	-	100	100	100
	Содействие успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.	Проведение тренинговых занятий психологической гостиной «Молодой воспитатель» (Приложение 2)	Посредством тренинговых занятий у молодых педагогов повысится уверенность и определенность в выборе места работы, улучшится эмоциональное самочувствие.	Количество вовлеченных молодых педагогов к посещению тренинговых занятий с психологом	-	8	-	-
	Оказание психологической помощи педагогам в снятии психоэмоционального напряжения и улучшения их личного самочувствия	Организация тренингов на сплочение коллектива	Молодые педагоги ознакомятся со способами снятия эмоционального напряжения и возможностями его предотвращения	Количество конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе	-	-	-	-
			В коллективе создана благоприятная	Количество обоснованных жалоб со стороны родителей /законных представителей воспитанников				

			атмосфера	-	-	-	-
		Индивидуальное консультирование по запросу администрации и молодых педагогов		Доля молодых педагогов, убежденных в правильном выборе профессии и закрепившиеся в ДОО			
				-	90	90	90
	Развитие сетевого взаимодействия с молодыми педагогами на муниципальном уровне.	Реализация программы психологической помощи «Вместе мы сила» с привлечением молодых педагогов муниципальных ДООУ	У молодых педагогов разовьются навыки сотрудничества и взаимодействия с молодыми специалистами из других ДООУ, снизится эмоциональная нестабильность, уровень тревожности и нервно-психического напряжения, уменьшится общая неудовлетворенность	Количество ДООУ, участвующих в реализации сетевого взаимодействия по программе «Вместе мы сила» для молодых педагогов			
				-	-	4	-

	Обобщение и трансляция опыта реализации проекта	Проведение семинара об итогах реализации проекта на муниципальном уровне	Систематизирован и обобщен материал по теме проекта  Разработаны методические рекомендации по теме для использования в работе педагогами-психологами	Количество проведенных мероприятий, направленных на трансляцию опыта по теме			
				-	1	2	2

### План-график реализации проекта

Мероприятия	Статья затрат	Объём, источники финансирования (МБ/РБ; ВБ) (тыс, руб)				Сроки реализации (начало-окончание)	Ответственный
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020		
Изучение методической литературы, литературных источников, интернет-источников по теме проекта и отбор необходимых анкет, тестов и т.д.	221	1,2 МБ	1,2 МБ	1,2 МБ	1,2 МБ	2016-2020 гг.	Педагог-психолог Заведующий

Проведение оценки эмоционально-волевой сферы, стрессоустойчивости, личностного и профессионального роста молодых педагогов с помощью анкетирования, тестирования, опросников.	340	-	0,5 ВБ	0,5 ВБ	-	2017-2019 гг.	Педагог-психолог
Проведение тренинговых занятий психологической гостиной «Молодой воспитатель»	340	-	1,0 МБ	-	-	2017-2018 гг.	Педагог-психолог
Индивидуальное консультирование по запросу администрации и молодых педагогов	-	-	-	-	-	2017-2018 гг.	Педагог-психолог
Реализация программы психологической помощи «Вместе мы сила» с привлечением молодых педагогов муниципальных ДОУ	340	-	-	2,0 ВБ	-	2018-2019 гг.	Старший воспитатель, педагог-психолог

Проведение семинара об итогах реализации проекта на муниципальном уровне	-	-	-	-	1,0 ВБ	2019-2020 гг.	Старший воспитатель, педагог-психолог
<b>Итого:</b>		<b>1,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,7</b>	<b>2,2</b>		

### **Ожидаемые результаты**

- Начинающие воспитатели легко и быстро адаптируются к работе в ДОУ
- Молодые специалисты успешно войдут в профессиональную деятельность
- Молодые педагоги почувствует уверенность в правильности выбора места работы
- Молодые педагоги получат психологическую помощь по укреплению психического здоровья.
- Будут предотвращены межличностные конфликты.

## **Проект «Методическое сопровождение молодых педагогов»**

Молодые специалисты, трудоустроившиеся в образовательную организацию, испытывают затруднения в применении полученных в ВУЗе или СУЗе теоретических знаний, возникает комплекс симптомов «немотивированного педагога»: отсутствие познавательных интересов, безынициативность, неуверенность, а затем пассивность в своей работе и др.

На наш взгляд методическое руководство становлением молодого педагога как компетентного специалиста будет эффективным только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи. Для того, чтобы сформировать у педагогов самостоятельное творческое поведение, необходимо выстраивать работу на доверии, своевременно оказывать нуждающимся практическую помощь. Только систематическая работа самого педагога, направленная на саморазвитие и самообразование, а также программа сопровождения молодого педагога в условиях образовательного учреждения может привести к положительным результатам. Доказано, что процесс роста и совершенствования профессиональной компетентности педагога будет обеспечен, если:

- а) проявляется интегральная готовность личности к саморазвитию;
- б) создаются условия для самообразования.

Работа по оказанию методической помощи и профессионального сопровождения в ДОО направлена на целевую группу: педагоги, имеющие стаж педагогической работы менее 3 лет.

Роль сопровождающих молодых педагогов будут выполнять старший воспитатель и педагоги-наставники, которые в свою очередь также, участвуя в мероприятиях плана реализации проекта, будут самосовершенствоваться и повышать уровень своей квалификации.

### Основные выгоды структурированного подхода к наставничеству

Выгоды для ДОО	Предоставляет лично ориентированное развитие, способы адаптации педагогического работника ДОО к организационной культуре Повышает процент педагогических работников ДОО, остающихся в организации на протяжении длительного времени
Выгоды для руководителя	Формирование новых навыков. Удовлетворение от наблюдения за развитием других людей. Использование своих знаний, навыков в работе. Введение в курс событий, происходящих в ДОО
Выгоды для педагогических работников	Поддержка со стороны более опытных коллег. Возможность обучения с использованием реальной ролевой модели. Быстрое усвоение запретов и разрешений в рамках корпоративной культуры Развитие уверенности в себе, самоуважения и умения полагаться на свои силы.

**Целью индивидуального сопровождения** молодого педагога является осуществление профессионального становления начинающего педагога, помощь в нахождении способов сотрудничества со всеми участниками педагогического процесса (с обучающимися, их родителями, администрацией и коллегами).

#### **Задачи индивидуального сопровождения:**

- Изучить нормативно-правовую базу, регулирующую организацию образовательного процесса в ДОО и приведение её в соответствие с законодательством;
- Организовать мероприятия по выявлению профессиональных затруднений, образовательных потребностей, динамики развития педагога на каждом этапе профессионального становления;

- Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных маршрутов;
- Совершенствовать модель сопровождения молодых педагогов за счет внедрения новых форм, в том числе и дистанционных, привлечение социальных партнеров;
- Разработать систему оценки личностного роста молодых педагогов.

### **Организация работы с молодыми специалистами**

- Работа с молодым педагогом начинается с вводного инструктирования, анкетирования, тестирования и собеседования. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником, составляется индивидуальная образовательная программа профессионального становления молодого педагога, заполняется Карта роста профессиональной компетентности и мастерства педагога.
- В первый месяц молодой педагог знакомится с группой воспитанников, с родителями/законными представителями воспитанников, завоевывает авторитет. За его деятельностью наблюдает педагог-наставник. По завершении периода ознакомления с основными требованиями, предъявляемыми профессией и правилами, действующими в ДОО, администрация включает молодого педагога в план проведения контрольных мероприятий.
- Наряду с традиционными формами работы педагогами-наставниками, старшим воспитателем с молодыми педагогами (беседами, консультациями, семинарами, посещением и обсуждением занятий) организуются нетрадиционные: деловые игры, конкурсы, мастер-классы, проектная деятельность, педагогические мастерские, реализуется программа сопровождения молодого педагога.



- Педагоги-наставники и молодые педагоги имеют возможность представить свои материалы на страницах интернет – сообществ, в т.ч. на официальном сайте ДОО, принимать участие в различных мероприятиях, повышающих уровень профессиональной компетенции, участвовать в конкурсном движении.
- Молодой педагог ведет портфолио, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетенции, педагогические находки, достижения, анкеты, отзывы на проведенные занятия/мероприятия.
- По завершении проекта будут разработаны методические рекомендации по организации сопровождения молодых педагогов.

Цель проекта	Задачи проекта	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Индикаторы результативности			
				2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Осуществление профессионального становления начинающего педагога, помощь в нахождении способов сотрудничества	Изучить нормативно-правовую базу, регулирующую организацию образовательного процесса в ДОО и привести её в соответствие с законодательством	- Изучение литературных источников, нормативно-правовых документов, регулирующих образовательный процесс  - Разработка и издание ЛНА, регулирующих процесс сопровождения молодых педагогов	ЛНА ДОО соответствуют действующему законодательству  Определение и закрепление за молодыми педагогами педагогов-наставников	Процент закрепленных молодых педагогов за педагогом - наставником			
				-	100	100	100

тва со всеми участниками педагогического процесса (с обучающимися, их родителями, администрацией и коллегами)		- Приобретение методической литературы, оформление подписки на периодические издания					
	Организовать мероприятия по выявлению профессиональных затруднений, образовательных потребностей, динамики развития педагога на каждом этапе профессионального становления	-Разработка диагностического инструментария комплексной диагностики по изучению затруднений молодых и начинающих педагогов	Разработан диагностический инструментарий, формы сопровождения молодых педагогов	Количество индивидуальных образовательных программ профессионального становления молодого педагога			
				-	8	7	7
		- Анализ уровня профессиональной компетентности педагогов	Выявлены затруднения и уровни профессиональной компетентности молодых педагогов	Количество разработанных Карт роста профессиональной компетентности педагога			
-Разработка индивидуальной образовательной программы профессионального становления молодого педагога.	-	8		7	7		
	- Разработка Карты роста профессиональной компетентности и мастерства						

		педагога								
Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов	- Реализация программы сопровождения молодого педагога (Приложение 1)  - Проведение педагогом-наставником мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов  - Курсы повышения квалификации/переподготовки и  - Аттестационные мероприятия  - Участие педагогов в мероприятиях (конференции, мастер-классы, семинары и т.п.), транслирующих		- Молодые педагоги участвуют в мероприятиях, повышающих их уровень профессиональной компетенции	Доля педагогов, у которых повысился уровень профессиональной компетенции						
				40	60	70	80			
				Процент педагогов, своевременно прошедших КПК						
				100	100	100	100			
						- Повышение эффективности системы сопровождения молодых педагогов	Процент педагогических работников, имеющих квалификационные категории			
							58	67	70	80
							Доля педагогов, имеющих образование по профилю			
						- Молодые педагоги участвуют в мероприятиях, направленных на распространение опыта	50	65	90	100
Доля педагогов, транслирующих свой педагогический опыт										

	<p>педагогический опыт на разных уровнях</p> <p>- Участие педагогов в конкурсах, фестивалях различных уровней</p> <p>- Стимулирование педагогов, в том числе молодых специалистов, имеющих высокие результаты по основным направлениям деятельности ДОО</p>	<p>- Разработана система стимулирования педагогов, имеющих высокие результаты по основным направлениям деятельности ДОО</p>	<table border="1"> <tr> <td>60</td> <td>70</td> <td>80</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Процент педагогов, участвующих в конкурсах, фестивалях различных уровней</td> </tr> <tr> <td>60</td> <td>70</td> <td>80</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Доля педагогических работников - победителей региональных конкурсов</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Доля педагогов, внедряющих в образовательный процесс современные развивающие технологии</td> </tr> <tr> <td>65</td> <td>70</td> <td>80</td> <td>80</td> </tr> </table>	60	70	80	80	Процент педагогов, участвующих в конкурсах, фестивалях различных уровней				60	70	80	80	Доля педагогических работников - победителей региональных конкурсов				-	1	1	2	Доля педагогов, внедряющих в образовательный процесс современные развивающие технологии				65	70	80	80
60	70	80	80																												
Процент педагогов, участвующих в конкурсах, фестивалях различных уровней																															
60	70	80	80																												
Доля педагогических работников - победителей региональных конкурсов																															
-	1	1	2																												
Доля педагогов, внедряющих в образовательный процесс современные развивающие технологии																															
65	70	80	80																												
<p>Совершенствовать модель сопровождения молодых педагогов за счет внедрения новых форм, в том</p>	<p>Разработка и ведение страницы на официальном сайте ДОО "Интернет-наставник"</p> <p>Участие в мероприятиях,</p>	<p>Функционирование страницы "Интернет-наставник" на официальном сайте ДОО</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">Количество заключенных договоров о сетевом взаимодействии/о сотрудничестве</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> </table>	Количество заключенных договоров о сетевом взаимодействии/о сотрудничестве				-	3	4	4																				
Количество заключенных договоров о сетевом взаимодействии/о сотрудничестве																															
-	3	4	4																												

	<p>числе и дистанционных, организация сетевого взаимодействия/сотрудничества</p>	<p>направленных на обмен опытом и повышение профкомпетенции, организованными образовательными организациями</p>	<p>Молодые педагоги участвуют в мероприятиях в рамках сетевого взаимодействия/сотрудничества</p>				
	<p>Организовать мониторинг эффективности реализации проекта и диссеминация опыта</p>	<p>- Разработка инструментария для оценки результативности сопровождения молодых педагогов</p> <p>- Оформление портфолио педагога, в т.ч. электронное</p> <p>- Формирование банка творческих разработок педагогов:</p> <p>-электронная копилка методических материалов;</p> <p>- создание персонального сайта/страницы.</p> <p>- Разработка методических</p>	<p>- Оценка результативности сопровождения молодых педагогов</p> <p>- Сформирован Банк творческих разработок педагогов</p> <p>- Методические рекомендации по организации сопровождения молодых педагогов</p>	<p>Доля педагогов, участвующих в пополнении материалами Банка творческих разработок</p>			
				-	50	60	70
				<p>Количество педагогов, имеющих персональный сайт/страницу</p>			
				3	4	5	5
				<p>Доля педагогов, имеющих и регулярно пополняющих портфолио/электронное портфолио</p>			
				70	75	80	90

		рекомендаций по организации сопровождения молодых педагогов		
--	--	---	--	--

### План-график реализации проекта

Мероприятия	Статья затрат	Объём, источники финансирования (МБ/РБ; ВБ) (тыс, руб)				Сроки реализации (начало-окончание)	Ответственный
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020		
Изучение литературных источников, нормативно-правовых документов, регулирующих образовательный процесс	-	-	-	-	-	2016-2017гг	Старший воспитатель
Разработка и издание ЛНА, регулирующих процесс сопровождения молодых педагогов	-	-	-	-	-	2016-2017гг	Заведующий
Приобретение методической литературы, оформление подписки на периодические издания	226	10,0 МБ	10,0 МБ	10,0 МБ	10,0 МБ	2016-2020гг	Заведующий

Разработка диагностического инструментария комплексной диагностики по изучению затруднений молодых и начинающих педагогов	-	-	-	-	-	2016-2017гг	Старший воспитатель, педагоги-наставники
Анализ уровня профессиональной компетентности педагогов	-	-	-	-	-	2017г	Старший воспитатель, педагоги-наставники
Разработка индивидуальной образовательной программы профессионального становления молодого педагога.	-	-	-	-	-	2017г	Старший воспитатель, педагоги-наставники
Разработка Карты роста профессиональной компетентности и мастерства педагога	-	-	-	-	-	2017г	Старший воспитатель, педагоги-наставники
Реализация программы сопровождения молодого педагога	340	-	2,0 МБ	2,0 МБ	2,0 МБ	2017-2020гг	Старший воспитатель
Проведение педагогом-наставником мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов	-	-	-	-	-	2017-2020гг	Педагоги-наставники

Курсы повышения квалификации/переподготовки педагогов	222, 226	9,0 МБ	21,0 МБ	21,0 МБ	21,0 МБ	2016-2020гг	Заведующий
Аттестационные мероприятия	-	-	-	-	-	2016-2020гг	Старший воспитатель
Участие педагогов в мероприятиях (конференции, мастер-классы, семинары и т.п.), транслирующих педагогический опыт на разных уровнях	-	-	-	-	-	2016-2020гг	Старший воспитатель, педагоги
Участие педагогов в конкурсах, фестивалях различных уровней	226	1,0 ВБ	1,0 ВБ	1,0 ВБ	1,0 ВБ	2016-2020гг	Старший воспитатель, педагоги
Разработка и ведение страницы на официальном сайте ДОО "Интернет-наставник"	221	2,0 ВБ	2,0 ВБ	2,0 ВБ	2,0 ВБ	2016-2020гг	Заведующий
Участие в мероприятиях, направленных на обмен опытом и повышение профкомпетенции, организованными ОО	-	-	-	-	-	2017-2020гг	Старший воспитатель
Разработка инструментария для оценки результативности сопровождения молодых педагогов	-	-	-	-	-	2019-2020гг	Старший воспитатель, педагоги-



и проведение оценки							наставники
Оформление портфолио педагога, в т.ч. электронное	-	-	-	-	-	2017-2020гг	Старший воспитатель, педагоги
Формирование банка творческих разработок педагогов: - электронная копилка методических материалов; -создание персонального сайта/страницы.	-	-	-	-	-	2017-2020гг	Старший воспитатель, педагоги
Разработка методических рекомендаций по организации сопровождения молодых педагогов	-	-	-	-	1,0 ВБ	2019-2020гг	Старший воспитатель, педагоги-наставники
<b>Итого:</b>		<b>22,0</b>	<b>36,0</b>	<b>36,0</b>	<b>37,0</b>		

**Ожидаемые результаты:** систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодыми педагогами, молодые педагоги повышают уровень профессиональной подготовки, убеждаются в правильном выборе своей профессии, закрепляются в ДОО, педагогический процесс обеспечен высококвалифицированными специалистами.

### **Практическая значимость реализации проекта:**

В ходе выполнения проекта будут созданы условия для роста профессионального мастерства как молодых специалистов, так и педагогов-стажистов. Сотрудничество педагога-наставника и молодого специалиста в течение длительного времени позволит улучшить стиль работы новичка в профессии, его личностные качества, увидеть рост профессионализма.

Таким образом, проект поможет молодым педагогам решить целый ряд проблем, возникающих на первых этапах становления в профессии, будет способствовать поиску и формированию своего педагогического кредо.

Используя материалы и опыт реализации проекта, любая дошкольная организация сможет организовать работу с молодыми педагогами.

### **Перспективы дальнейшего развития проекта**

Пролонгацией опыта работы может стать создание сетевого «Web- клуба молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник». Это позволит педагогам, прежде всего молодым получить доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, наладить обмен информацией и мнениями по вопросам образования и воспитания.

## Проект «Детский сад – пространство развития»

**Актуальность:** Одним из важнейших факторов развития личности ребенка является среда, в которой он живет, играет, занимается и отдыхает. Детская деятельность не может быть полноценной на чисто вербальном уровне, вне предметной среды. В противном случае у ребенка исчезнет стремление узнавать новое, появятся апатия и, возможно, агрессия. Избежать проявления столь отрицательных чувств поможет окружающее пространство, отвечающее требованиям актуального ближайшего и перспективного творческого развития каждого ребенка, способствующее своевременному выявлению и развитию его способностей.

Сегодня ФГОС ДО к развивающей предметно-пространственной среде (РППС) предъявляет ряд требований, которые необходимо всем дошкольным образовательным учреждениям выполнять.

Кроме того, правильно организованная РППС позволяет молодым педагогам легче справиться с поставленными перед ними как педагогами задачами, облегчит процесс планирования и организации своей профессиональной деятельности.

**Проблема:** Несоответствие развивающей предметно-пространственной среды ДОО требованиям ФГОС дошкольного образования. Присутствие дисбаланса в оформлении и практическом применении оборудования и игр, используемых детьми в самостоятельной деятельности.

**Цель проекта:** Разработка модели развивающей предметно - пространственной среды, способствующей гармоничному развитию и саморазвитию детей.

### **Задачи:**

- Изучить новые подходы в организации развивающей предметно-пространственной среды, обеспечивающей полноценное развитие дошкольников.

- Организовать развивающую среду, способствующую полноценному развитию детей с учетом ФГОС ДО, потребностей и интересов детей, их возрастных и индивидуальных особенностей.
- Вовлечь родителей воспитанников к участию в создании комфортной развивающей предметно-пространственной среды в ДОО.

Цель проекта	Задачи	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Индикаторы результативности			
				2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Разработка модели РППС, способствующей гармоничному развитию и саморазвитию детей.	Изучить новые подходы в организации РППС, обеспечивающей полноценное развитие дошкольников.	Изучение нормативных документов, регламентирующих выбор оборудования, учебно-методических и игровых материалов, современных научных разработок в области развивающей среды для детей дошкольного возраста  Анализ РППС в группах ДОО/	Проведен анализ РППС ДОО  Организовано консультирование педагогов по теме  Составлен перечень необходимого оборудования/оснащения	Количество мероприятий в рамках внутриучрежденческого контроля «Анализ РППС в группах ДОО»			
				2	3	3	2
				Количество проведенных консультаций по теме «РППС - пространство развития ребенка»			
				2	3	3	1

		<p>оснащенности рабочих мест специалистов.</p> <p>Проведение тематических консультаций для педагогов</p> <p>Составление перечня необходимого оснащения</p>					
	<p>Организовать развивающую среду, способствующую полноценному развитию детей с учетом ФГОС ДО, потребностей и интересов детей, их возрастных и индивидуальных особенностей развития.</p>	<p>Оптимизация игрового пространства; рациональное расположение центров по разным видам детской деятельности</p> <p>Закупка оснащения для организации РППС</p>	<p>Оформлены договоры о закупке товаров и приобретено необходимое оснащение</p> <p>Созданы условия для обеспечения разных видов деятельности дошкольников</p>	<p>Процент оснащенности кабинетов специалистов</p>			
				50	60	75	80
	<p>Вовлечь родителей воспитанников к</p>	<p>Организация конкурсов с участием родителей</p>	<p>Родители воспитанников содействуют созданию комфортной РППС в</p>	<p>Количество организованных смотров-конкурсов</p>			

	участию в создании комфортной развивающей предметно-пространственной среды в ДОО.	воспитанников с целью проектирования и организации РППС  Оформление территории ДОО с помощью родителей  Приобретение малых форм для групповых участков	ДОО.  Приобретены и установлены на территории ДОО малые формы	2	2	3	3
				Процент количества родителей, активно участвующих в оформлении РППС			
				20	35	40	50
				Количество малых форм установленных на территории ДОО			
				-	2	3	4
Диссеминация опыта	Составление картотеки методической литературы и пособий по созданию РППС в ДОО.  Освещение опыта работы по теме	Оформлена картотека  Широкое освещения опыта работы в СМИ  Большинство родителей/законных представителей воспитанников удовлетворены уровнем оснащенности групповых помещений и в целом ДОО		Количество публикаций/выступлений по теме			
				1	3	3	4
				Процент удовлетворенности родителей оснащением группы, участка на улице			
				70	80	85	90
				Процент удовлетворенности родителей оснащением ДОО			

					60	70	80	85
--	--	--	--	--	----	----	----	----

### План-график реализации проекта

Мероприятия	Статья затрат	Объём, источники финансирования (МБ; РБ; ВБ) (тыс, руб)				Сроки реализации (начало- окончание)	Ответственный
		2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020		
Изучение нормативных документов, регламентирующих выбор оборудования, учебно-методических и игровых материалов, современных научных разработок в области развивающей среды для детей дошкольного возраста	-	-	-	-	-	2016-2017гг	Заведующий, старший воспитатель
Анализ РППС в группах ДОО/ анализ оснащенности мест специалистов.	-	-	-	-	-	2016-2017гг	Старший воспитатель, педагоги

Проведение тематических консультаций для педагогов	-	-	-	-	-	2016-2017гг	Старший воспитатель
Составление перечня необходимого оснащения	-	-	-	-	-	2017г	Старший воспитатель
Оптимизация игрового пространства; рациональное расположение центров по разным видам детской деятельности	-	-	-	-	-	2017г	Педагоги
Закупка оснащения для организации РППС	310	185,0 РБ	185,0 РБ	185,0 РБ	185,0 РБ	2016-2020гг	Заведующий, заведующий хозяйством
Оформление территории ДОО с помощью родителей	-	-	-	-	-	2017-2020гг	Старший воспитатель, педагоги
Приобретение малых форм для групповых участков	310	-	30,0 ВБ	-	30,0 ВБ	2017-2020гг	Заведующий, заведующий хозяйством
Составление картотеки методической литературы и пособий по созданию РППС в ДОО.	340	-	1,0 МБ	1,0 МБ	2,0 МБ	2020г	Старший воспитатель



Освещение опыта работы по теме	-	-	-	-	-	2016-2020гг	Старший воспитатель, педагоги
<b>Итого:</b>		<b>185,0</b>	<b>216,0</b>	<b>186,0</b>	<b>217,0</b>		

**Социальные эффекты:**

Эффективность образовательного процесса, повышение качества образования.

Высокая самостоятельность и активность детей в процессе «проживания» детства в созданной среде.

Включенность родителей в создание комфортной развивающей предметно-пространственной среды в ДОО.

## Проект «Организация социального партнерства»

**Актуальность:** В настоящее время наблюдается картина: фактически оставаясь учреждением, детский сад вынужден действовать как организация. К нему предъявляют все большие требования (как государство, так и непосредственные потребители услуг – родители), призывают к переходу на открытые способы взаимодействия, ожидают существенного расширения сферы услуг и качества образования, хотя, стиль взаимодействия с учредителем и источниками финансирования остается прежним.

Возможности детского сада в расширении спектра и качества предоставляемых услуг ограничены доступным финансированием. Кадровый состав, а именно, малое количество сотрудников, имеющих высшее образование соответствующей направленности, зачастую приводит к тому, что многие проблемы остаются нерешенными, так как для этого требуется интеллектуальный и ресурсный потенциал совершенно иного порядка. Для выполнения задач, поставленных перед детским садом, необходимо существенно увеличить ресурсное обеспечение (интеллектуальное, финансовое, социальное, информационное), учитывая при этом, что взаимоотношения с государством и его полномочными представителями изменяться не будут. Решить эту проблему, на наш взгляд, наилучшим образом позволит социальное партнерство: в форме организации сетевого взаимодействия, заключения договорных отношений о сотрудничестве с учреждениями социума.

Кроме того, налаживание социального партнерства окажет существенную помощь молодым и неопытным педагогам, которые смогут повысить уровень профессиональной компетентности благодаря организации-партнеру.

**Проблема:** При создавшихся в нашей стране экономических, социальных и политических условий, современное образовательное учреждение не может эффективно осуществлять функцию воспитания без установления взаимовыгодного социального партнерства.

**Цель:** Организация взаимовыгодного социального партнерства для функционирования учреждения в режиме открытого образовательного пространства, обеспечивающего полноценную реализацию интересов личности, общества, государства в воспитании подрастающего поколения.

**Задачи:**

- Найти формы эффективного взаимодействия ДОО с социальными партнерами.
- Совершенствовать профессиональную компетентность и общекультурный уровень педагогических работников.
- Формировать положительный имидж детского сада как образовательного учреждения, так и социального партнера.

Цель проекта	Задачи	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Индикаторы результативности			
				2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Организация взаимовыгодного социального партнерства для функционирования учреждения в режиме открытого	Найти формы эффективного взаимодействия ДОО с социальными партнерами.	Организация работы творческой группы по созданию проекта социального партнерства (организация сетевого взаимодействия, заключение договоров о	Разработана модель сетевого взаимодействия  Согласованы планы совместных мероприятий,	Количество заключенных договоров о сетевом взаимодействии, о сотрудничестве с учреждениями социума			

образовательного пространства, обеспечивающего полноценную реализацию интересов личности, общества, государства в воспитании подрастающего поколения		сотрудничестве) Проведение маркетингового исследования образовательных запросов социального окружения  Подготовка и заключение договоров сетевого взаимодействия, договоров о сотрудничестве	заключены договоры о сетевом взаимодействии, о сотрудничестве	2	4	5	5
	Совершенствовать профессиональную компетентность и общекультурный уровень педагогических работников	Организация совместных акций, мероприятий с социумом.  Осуществление преемственности ступеней дошкольного и начального школьного образования (в рамках взаимодействия ДОО и школы организация родительского клуба «Скоро в школу»)	Организованы и проведены массовые мероприятия с социумом  Налажены преемственные связи (детский сад-школа)  Реализуются мероприятия в рамках сетевого взаимодействия	Количества совместно организованных и проведенных массовых мероприятий с учреждениями социума			
				-	20	25	30
				Коэффициент охвата детей, получающих образование в рамках сетевого взаимодействия, к общей численности			

		Организация клубной работы	Организованы и функционируют клубы по интересам	дошкольников садовых групп			
		Организация и реализация сетевого взаимодействия с учреждениями образования, культуры города		-	41	50	55
		Доля воспитанников, участвующих в клубной деятельности, от общей численности воспитанников ДОО					
		-		20	25	30	
Формировать положительный имидж детского сада как образовательного учреждения, так и социального партнера посредством регулярного освещения опыта в СМИ, в т.ч. на официальном сайте ДОО .	Назначение ответственного лица по работе со СМИ	Создание рабочей группы и обучение правилам подготовки материалов для сайта ДОО	Широкое освещение мероприятий в рамках реализации программы развития	Количество материалов, освещающих реализацию проекта			
				-	4	4	5
				Процент удовлетворенности родителей/законных представителей воспитанников организацией работы ДОО			
				80	85	90	90

		сайте учреждения	Удовлетворенность родителей/законных представителей воспитанников организацией работы ДОО	
--	--	------------------	---	--

### План-график реализации проекта

Мероприятия	Статья затрат	Объём, источники финансирования (МБ; РБ; ВБ) (тыс, руб)				Сроки реализации (начало-окончание)	Ответственный
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020		
Организация работы творческой группы по созданию проекта социального партнерства (организация сетевого взаимодействия, заключение договоров о сотрудничестве)	-	-	-	-	-	2016г.	Заведующий
Проведение маркетингового исследования образовательных запросов	-	-	-	-	-	2017г	Старший воспитатель

социального окружения							
Подготовка и заключение договоров сетевого взаимодействия, договоров о сотрудничестве	-	-	-	-	-	Ежегодно 2016-2020гг	Заведующий
Организация совместных акций, мероприятий с социумом.	290	-	3,0 ВБ	3,0 ВБ	3,0 ВБ	Ежегодно 2016-2020гг	Старший воспитатель, педагоги
Осуществление преемственности ступеней дошкольного и начального школьного образования (в рамках взаимодействия ДОО и школы организация родительского клуба «Скоро в школу»)	-	-	-	-	-	2017г	Старший воспитатель, педагоги
Организация клубной работы	340	-	3,0 ВБ	3,0 ВБ	3,0 ВБ	2017-2020гг	Старший воспитатель, педагоги
Организация и реализация сетевого взаимодействия с учреждениями образования, культуры	-	-	-	-	-	2017-2020гг	Заведующий, старший воспитатель

города							
Назначение ответственного лица по работе со СМИ	-	-	-	-	-	2017г	Старший воспитатель
Создание рабочей группы и обучение написанию материалов для официального сайта ДОО	-	-	-	-	-	2017г	Старший воспитатель, рабочая группа
Новостное сопровождение мероприятий в рамках проекта на официальном сайте учреждения	-	-	-	-	-	2016-2020гг	Старший воспитатель, рабочая группа
<b>Итого:</b>		-	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>		

**Социальный эффект:**

Повышение имиджа ДОО среди потребителей образовательных услуг.

Укрепление партнерских отношений с другими организациями.



## Проект «Оказание мер социальной поддержки молодым педагогам»

**Актуальность:** Отсутствие жилья и нехватка денежных средств - очень распространенные трудности, с которыми встречаются молодые педагоги в начале своей профессиональной деятельности. Низкооплачиваемая работа мало привлекательна для тех, кто все-таки трудоустроился в учреждение, и, как следствие, молодой специалист находится в постоянном поиске другого места работы. Отсутствие мотивации, нестабильность и неуверенность в завтрашнем дне не могут положительно влиять на становление молодого педагога и его профессиональный рост.

**Проблема:** Низкий уровень социальной поддержки молодых педагогов

**Цель:** Оказание адресной социальной поддержки молодым педагогам для повышения качества и условий их жизни

**Задачи:**

- Предоставить меры социальной поддержки молодым педагогам
- Создать условия для закрепления молодых педагогов в учреждении

Цель проекта	Задачи	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Индикаторы результативности			
				2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Оказание адресной социальной поддержки молодым педагогам	Предоставить меры социальной поддержки :	Выплата единовременного	Предоставлены меры социальной поддержки молодым педагогам	Число молодых педагогов в возрасте до 35 лет, трудоустроившихся в ДОО			

для повышения качества и условий их жизни	<p>Организовать работу по выплате единовременного денежного пособия молодым специалистам - впервые трудоустроившимся после окончания ВУЗа, СУЗа</p> <p>Организовать молодым специалистам, впервые поступившим на работу, выплату среднемесячной поощрительной надбавки к должностному окладу (не менее 30% от оклада в первый год работы, 20%-второй год работы, 10%-третий год работы)</p>	<p>денежного пособия</p> <p>Ежемесячная выплата денежных средств молодым педагогам</p> <p>Предоставление муниципального жилья (комнаты) молодым педагогам</p>	<p>Закрепление молодых педагогов в учреждении</p>	9	10	9	9
				Процент молодых специалистов, закрепившихся в учреждении по итогам 1 года работы			
				90	90	90	90
				Доля педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогов ДОО			
				37,5	42	37,5	37,5
				Количество молодых педагогов, получивших единовременное денежное пособие			
				-	1	1	1
Процент молодых педагогов, впервые трудоустроившихся, которым выплачивается среднемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу в							

	Предоставить муниципальное жилье на условиях договора найма служебного жилого помещения (по согласованию с администрацией г. Яровое)			размере от 10% до 30 % от оклада			
				100	100	100	100
				Количество молодых педагогов, которым было предоставлено муниципальное жильё			
				-	1	1	1

### План-график реализации проекта

Мероприятия	Статья затрат	Объём, источники финансирования (МБ/РБ; ВБ) (тыс, руб)				Сроки реализации (начало-окончание)	Ответственный
		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020		
Выплата единовременного денежного пособия молодым педагогам	212	-	10,0 МБ	10,0 МБ	10,0 МБ	2017-2020гг.	Заведующий
Выплата среднемесячной поощрительной надбавки к должностному окладу, впервые поступившим на	211	-	19,0 РБ	31,0 РБ	38,0 РБ	2016-2020гг	Заведующий

работу							
Предоставление муниципального жилья (комнаты) молодым педагогам	-	-	-	-	-	2017-2020гг	Заведующий
<b>Итого:</b>			<b>29,0</b>	<b>41,0</b>	<b>48,0</b>		

**Программа сопровождения молодого педагога**

Тема	Содержание	Практические задания
<p>Система дошкольного образования в нормативных документах</p>	<p>1. Что представляет собой система дошкольного образования в Российской Федерации?                  2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.                  3. Профессиональный стандарт педагога                  4. Изучение ЛНА, регулирующих образовательный процесс</p>	<p>- Представьте, что вам нужно рассказать о системе дошкольного образования в России представителям других стран. Определите содержание вашего выступления и подготовьте презентацию, иллюстрирующую данное выступление.                  - Напишите статью для педагогического журнала "Идеальный детский сад: как я себе его представляю". Отрадите в статье ваше представление о соответствии изученного материала собственному представлению о том, каким должен быть современный детский сад.</p>
<p>Образовательные программы дошкольного образования</p>	<p>1. Современные образовательные программы дошкольного образования                  2. Основная образовательная программа ДОУ</p>	<p>Сравните содержание двух общеобразовательных программ дошкольного образования по одной из образовательных областей. Сделайте</p>

		вывод о сходстве и различиях в выборе содержания и организации образовательной деятельности по выбранной вами области в программах
Педагогический процесс в детском саду	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы обучения</li> <li>2. Формы организации обучения</li> <li>3. Образовательная ситуация</li> </ol>	- Напишите эссе на тему "В школе уроки, а в детском саду...".
Формы организации целостного педагогического процесса в детском саду	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое форма организации целостного педагогического процесса?</li> <li>2. Особенности организации образовательной деятельности.</li> <li>3. Особенности образовательной деятельности, осуществляемой в ходе режимных моментов.</li> <li>4. Особенности организации самостоятельной деятельности детей.</li> </ol>	Охарактеризуйте особенности форм организации целостного педагогического процесса в одной из групп детского сада. Приведите примеры форм работы в течение дня по одной из тем по вашему выбору: «Как мы следы осени искали», «День волшебных превращений», «Мой четвероногий друг», «Путешествие в мир сказок»
Метод проектов как инновационная форма организации целостного педагогического процесса в детском саду.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Классификация и виды проектов</li> <li>2. Организация проектов</li> <li>3. Проектное комплексно-тематическое планирование педагогического процесса в детском саду</li> </ol>	Разработайте сценарий организации тематического дня в детском саду по одной из тем (по выбору): «День космических путешествий», «День Земли», «День волшебных превращений», «Большие и маленькие»
Физическое развитие и воспитание детей дошкольного	1. Формы организации физического развития и воспитания детей.	- Разработайте 5 - 7 вопросов для беседы с ребенком дошкольного

<p>возраста</p>	<p>2. Современные технологии физического развития и воспитания детей дошкольного возраста.</p> <p>3. Основы воспитания культуры здоровья у детей дошкольного возраста</p>	<p>возраста (возраст определяется самостоятельно по выбору), позволяющих изучить особенности его представлений о здоровье и здоровьесберегающих правилах, основах здорового образа жизни.</p> <p>- Разработайте компьютерную презентацию или игровые задания для детей с использованием современных информационных технологий для совместной деятельности воспитателя с дошкольниками по воспитанию культуры здоровья (возраст детей определяется самостоятельно) по теме (например, «Тело человека», «Режим дня», «Зимние виды спорта» для старших дошкольников).</p>
<p>Социально-коммуникативное развитие и воспитание детей дошкольного возраста</p>	<p>1. Основы воспитания культуры общения, поведения и деятельности у детей дошкольного возраста</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи и содержание воспитания культуры общения, поведения и деятельности у детей дошкольного возраста</li> <li>- педагогические условия и методы воспитания культуры поведения и общения у детей</li> </ul> <p>2. Основы воспитания безопасного поведения в дошкольном возрасте</p>	<p>1. Разработайте и представьте для обсуждения на занятии цепочку воспитательных ситуаций, направленных на освоение дошкольниками правил культуры общения со сверстниками или взрослыми. Самостоятельно выберите возраст детей.</p> <p>2. Составьте памятку для родителей старших дошкольников по воспитанию у детей культуры общения.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи и содержание воспитания безопасного поведения в быту</li> <li>- современные технологии воспитания безопасного поведения в дошкольном возрасте</li> </ul>	Придумайте оригинальную форму написания памятки, проявите творческий подход и постарайтесь заинтересовать современных родителей.
Социально-коммуникативное развитие и воспитание детей дошкольного возраста	<p>Основы развития, воспитания и обучения детей в игре</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи и классификация игр</li> <li>- современные технологии развития, воспитания и обучения детей в игре</li> </ul>	- Решите педагогическую задачу. Дайте обоснование решения. Подготовьтесь к устной презентации решения. Вы работаете с детьми 4 - 5 лет. Вы хотите ввести новую игровую тему "Открываем овощное бистро", включите в игру элементы детской продуктивной деятельности. Определите достоинства и недостатки выбранной темы. Определите задачи развития сюжетно-ролевой игры у детей и разработайте 3 - 4 ситуации игрового взаимодействия с детьми.
Социально-коммуникативное развитие и воспитание детей дошкольного возраста	<p>Основы методики трудового воспитания и обучения детей дошкольного возраста</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи и содержание трудового воспитания и обучения детей дошкольного возраста</li> <li>- современные технологии трудового воспитания и обучения детей дошкольного возраста</li> </ul>	- Разработайте содержание образовательной ситуации по ознакомлению детей с одной из профессий.



Речевое развитие детей дошкольного возраста	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задачи и содержание развития речи детей дошкольного возраста</li> <li>2. Современные технологии развития речи детей дошкольного возраста</li> </ol>	Составьте образцы описательных рассказов (по предмету, картине, игрушке) для детей разных возрастных групп. Объясните различия.
Речевое развитие детей дошкольного возраста	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основы методики литературного развития детей дошкольного возраста</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработайте перспективно-тематический план по ознакомлению детей старшего дошкольного возраста с творчеством К.И. Чуковского.</li> <li>- Составьте перспективно-тематический план работы по теме «Библиотека, книги, я – вместе верные друзья»</li> <li>- Составьте циклограмму ознакомления детей с творчеством А. Барто.</li> </ul>
Основы сенсорного воспитания детей дошкольного возраста	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Задачи и содержание сенсорного воспитания детей дошкольного возраста</li> <li>3. Условия и методика сенсорного воспитания детей дошкольного возраста</li> </ol>	Составьте систематизированный каталог игр, направленных на упражнение дошкольников в восприятии и различении какого-либо свойства (на выбор: фактура поверхности, хрупкость, твердость, гибкость, прозрачность, материал).
Основы методики логико-математического развития детей дошкольного возраста	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задачи и содержание логико-математического развития детей дошкольного возраста</li> <li>2. Современные технологии логико-математического развития детей дошкольного</li> </ol>	Разработайте план конспект непосредственно-образовательной деятельности по ФЭМП (возраст детей выберете самостоятельно)

	возраста	
Основы методики экологического воспитания детей дошкольного возраста	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задачи и содержание экологического воспитания детей дошкольного возраста</li> <li>2. Современные технологии экологического воспитания детей дошкольного возраста</li> </ol>	<p>Спроектируйте образовательную ситуацию воспитания эмоциональной отзывчивости детей к природе.</p> <p>- Предложите серию опытов с объектами природы для детей среднего (старшего) возраста для ответа на один из познавательных вопросов детей. Обоснуйте свой выбор.</p>
Художественно-эстетическое развитие и воспитание детей дошкольного возраста	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задачи и содержание приобщения детей к изобразительному искусству и развития творчества в изобразительной деятельности</li> <li>2. Современные технологии приобщения дошкольников к изобразительному искусству и развития творчества в изобразительной деятельности</li> </ol>	<p>Разработайте план конспект непосредственно-образовательной деятельности по рисованию, лепке (возраст детей выберете самостоятельно)</p>
Художественно-эстетическое развитие и воспитание детей дошкольного возраста	Основы методики музыкального воспитания детей дошкольного возраста	<p>Спроектируйте цели, примерное содержание и формы проведения одного дня в детском саду по теме «День красоты» (тематика дня может быть уточнена и конкретизирована)</p>
Проектирование развивающей предметно-пространственной среды в детском саду	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проектирование развивающей предметно-пространственной среды группы детского сада</li> <li>2. Проектирование участка группы</li> </ol>	<p>Разработайте и представьте проект развивающей среды одной из групп детского сада по развитию исследовательской деятельности детей</p>

		«Маленький исследователь»
Проектирование взаимодействия детского сада с социальными партнерами	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проектирование взаимодействия детского сада с культурным пространством города</li> <li>2. Проектирование взаимодействия детского сада со школой</li> </ol>	На основе материалов сайтов музеев, библиотек, театров определите направления и формы взаимодействия ДООУ с социальными партнерами.
Проектирование взаимодействия детского сада с семьей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формы взаимодействия детского сада и семьи на современном этапе</li> <li>2. Влияние внутрисемейных отношений на личность ребенка</li> <li>3. Основы педагогики сотрудничества</li> <li>4. Индивидуальные семейные проекты</li> <li>5. Семейные традиции</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Заполнить карту изучения индивидуальных особенностей семей</li> <li>- Изучить интересы родителей для разработки семейных проектов</li> <li>- Разработать презентацию о семейных, национальных традициях воспитанников группы</li> </ul>
Ребенок на пороге школы...	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Готовность ребенка к школьному обучению</li> <li>2. Особенности организации процесса подготовки к школе в детском саду</li> </ol>	- Представьте на "Конкурс предложений" перспективный план воспитательно-образовательной работы в подготовительной к школе группе по теме "Воспитание интереса детей к школе". Предусмотрите в плане разнообразные формы работы с детьми, сотрудничество детского сада, школы и семьи.

Перспективный план работы педагога-психолога с молодыми педагогами 2017-2018 гг.

Мероприятие	Дата проведения	Цель
Изучение методической литературы, интернет-источников по теме проекта и отбор необходимых анкет, тестов и т.д.	Сентябрь	Расширить представления по данной теме.
Разработка и подбор материала для работы психологической гостиной «Молодой воспитатель»	Сентябрь	Развитие познавательного интереса молодых педагогов к профессии, преодоление трудностей
Анкетирование молодых педагогов «Анкета молодого педагога»	Октябрь	Ознакомление с профессиональной подготовкой и трудностями молодых педагогов
Психологическая гостиная: Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»	Октябрь	Содействие успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.
Психологическая гостиная: Арт-терапевтический тренинг преодоления страхов и тревожности	Ноябрь	Преодоление негативных переживаний, снижение эмоционального напряжения.
Анкетирование «Профессиональная социализация молодых специалистов»	Декабрь	Улучшить профессиональную деятельность, выявить трудности в адаптации.

<p>Психологическая гостиная:</p> <p>Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога»</p>	Декабрь	Актуализировать в сознании коллег свой образ педагога; выявлять особенности представлений педагогов о своей профессиональной деятельности
<p>Психологическая гостиная:</p> <p>Арт-терапевтический тренинг самопознания и рефлексии</p>	Январь	Развитие самопознания, рефлексии в группе, формирование положительного эмоционального климата.
<p>Анкетирование «Анкета для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности»</p>	Февраль	Определить степень эмоциональной комфортности
<p>Психологическая гостиная:</p> <p>Тренинг «Просто поверь в себя»</p>	Февраль	Способствовать приобретению опыта выступления перед аудиторией, повышение самооценки, отработка навыка уверенного поведения, самопознание.
<p>Памятка для молодых педагогов</p> <p>«Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ»</p>	Март	Помочь молодым педагогам в определении основных стратегий в общении и поведении
<p>Психологическая гостиная:</p> <p>Тренинг «Мудрость в повседневных конфликтах».</p>	Март	Развитие коммуникативных способностей, осознание привычных способов общения, анализ ошибок межличностного взаимодействия; оптимизация межличностных отношений с коллегами, администрацией

Психологическая гостиная: Тренинг «Психологическое благополучие педагога»	Апрель	Профилактика эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции и расслабления, формирование положительного эмоционального состояния, профилактика неврозов.
Тестирование «Тест на определение педагогической стрессоустойчивости»	Май	Определить уровень педагогической устойчивости к стрессам.
Психологическая гостиная: Тренинг личностного роста.	Май	Закрепить полученные навыки и умения самораскрытия и самоанализа, подвести итоги работы группы, оказать психологическую поддержку участникам, ответить на все возникшие вопросы

**Перспективный план работы педагога-психолога с молодыми педагогами 2018-2019 гг.**

<b>Мероприятие</b>	<b>Дата проведения</b>	<b>Цель</b>
Анкетирование «Личностная шкала проявлений тревоги» (Тейлора)	Сентябрь	Определить уровень тревоги молодых педагогов

<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 1. «Синдром эмоционального выгорания», естественные способы саморегуляции эмоционального состояния</p>	<p>Сентябрь</p>	<p>Ознакомить участников с понятием «синдром эмоционального выгорания», его основными признаками, причинами возникновения и развития. Способствовать осознанию возможности саморегуляции эмоционального состояния.</p>
<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 2. «Условия эффективного общения»</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Знакомство с механизмами общения, которые способствуют развитию психологической культуры, формированию навыка глубокого позитивного отношения к себе и другим.</p>
<p>Тестирование «Определение темперамента»</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Определить черты темперамента у молодых педагогов.</p>
<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 3. «Коммуникативные позиции в педагогическом общении»</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Познакомить участников занятия с основными коммуникативными позициями в процессе педагогического общения. Осознание ответственности за определенное поведение в ситуации общения</p>
<p>Консультация «Чего боятся люди разных темпераментов»</p>	<p>Декабрь</p>	<p>Расширить представления молодых педагогов об особенностях темперамента и его положительном применении в работе.</p>

<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 4. «Общение в конфликте».</p>	Декабрь	Дать рабочее определение конфликта; способствовать пониманию собственных эмоциональных проблем в конфликтах; познакомить с особенностями компетентного общения
<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 5 «Самореализация в творчестве как способ предотвращения эмоционального сгорания»</p> <p>Анкетирование «Методика САН»</p>	Январь  Февраль	Осознание своей креативности, повышение развития творческой индивидуальности  Диагностировать самочувствие, активность и настроение молодых специалистов.
<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 6 «Самореализация в творчестве как способ предотвращения эмоционального сгорания»</p>	Февраль	Осознание своей креативности, повышение развития творческой индивидуальности



<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 7 «Самореализация в творчестве как способ предотвращения эмоционального сгорания»</p>	<p>Март</p>	<p>Осознание своей креативности, повышение развития творческой индивидуальности</p>
<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 8 «Способы снятия нервно психического напряжения»</p>	<p>Апрель</p>	<p>Обучение навыкам саморегуляции, самоконтроля, повышение контроля, повышение уверенности в себе, в своих силах</p>
<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 9 «Способы снятия нервно психического напряжения»</p>	<p>Май</p>	<p>Обучение навыкам саморегуляции, самоконтроля, повышение контроля, повышение уверенности в себе, в своих силах</p>
<p>Тренинговые занятия по программе психологической помощи по профилактике эмоционального выгорания «Вместе мы сила»</p> <p>Занятие 10 «Способы снятия нервно психического напряжения»</p>	<p>Май</p>	<p>Обучение навыкам саморегуляции, самоконтроля, повышение контроля, повышение уверенности в себе, в своих силах</p>

