

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нефтеюганска «Детский сад № 9 «Радуга»



Инновационный проект

«Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения
в контексте профессионального стандарта»

г.Нефтеюганск, 2018

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

1.	Наименование проекта «Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта»
2.	Актуальность проекта Актуальность проблемы обусловлена основными приоритетами, связанными с реализацией государственной политики и действующего законодательства Российской Федерации. Основанием для реализации данного проекта является введение и реализация приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»». Проект разработан на основе нормативных правовых документов. <ul style="list-style-type: none">• Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».• Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642.• Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».• Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н).• Федеральный закон от 03.12.2012 г. №236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статья 1 Федерального закона «О техническом регулировании».• Проект Федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».• Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте 06.10.2010 г., регистрационный № 18638).• Трудовой кодекс Российской Федерации.• Федеральный закон от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».• Инструктивное письмо «О внедрении профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» от 17.07.2014 г. №03-06/068.• Разработка «Описание предложений по модернизации содержания педагогического образования на основе стандарта профессиональной деятельности педагога» (приложение 3 к письму от 17.07.2014 г. №03-06-068). Современное нормативное регламентирование реализации дошкольного образования становится стимулом интенсификации инновационной деятельности в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ): принятия идеологии, норм и создания условий для

	<p>внедрения их в практику.</p> <p>Проблему актуализируют обусловленные противоречия между:</p> <ul style="list-style-type: none"> - потребностью управленческой, педагогической практики в научно-методическом, информационном сопровождении реализации профессионального стандарта в ДООУ и недостаточной разработанностью его организационно-управленческого и технологического обеспечения; - необходимостью организации корпоративного обучения в ДООУ, направленного на компетентностное развитие педагога в контексте профессионального стандарта и недостаточной организации этого процесса. <p>Основная идея проекта заключается в эффективном использовании кадровых ресурсов, побуждающем педагогов ДООУ к компетентностному развитию в соответствии с профессиональным стандартом.</p>
3.	<p>Срок действия проекта 2018 – 2022 годы</p>
4.	<p>Цель проекта Обеспечение целенаправленного воздействия на работника, коллектив как носителей профессиональных компетенций (в соответствии с профессиональным стандартом), применяемое работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом.</p>
5.	<p>Задачи проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить ДООУ действующими локальными актами, регламентирующими реализацию профессионального стандарта. 2. Разработать планирующую документацию: управленческий проект по внедрению и реализации профессионального стандарта, программу корпоративного обучения; персонифицированный методический паспорт педагога и др. 3. Организовать научно-методическое и информационное сопровождение реализации профессионального стандарта педагога участниками образовательных отношений ДООУ (педагогов, родителей (законных представителей)). 4. Способствовать профессиональному развитию работников ДООУ с использованием технологии компетентностного развития: проведение мониторинга квалификации дефицитов компетенций педагогов; использование современных технологий (проблемного обучения, кейс-технологии и др.) и форм (сессии, профессиональная мастерская, информационная площадка и др.). 5. Координировать деятельность участников проекта по реализации и диссеминации управленческой и образовательной продукции в региональном образовательном пространстве.
6.	<p>Ресурсное обеспечение проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Временные</u>: реализация проекта рассчитана на 2018 – 2022 гг. 2. <u>Информационные</u>: проект реализуется на основе рассмотрения вопросов инновационной деятельности на заседаниях органов коллегиального управления (общее собрание, педагогический, наблюдательный советы, общее родительское собрание), размещения материалов на сайте ДООУ и использования других информационных источников. 3. <u>Кадровые</u>: руководители рабочих групп – заместители директора по воспитательно-методической работе, прошедшие курсовую переподготовку по программе «Менеджмент в образовании»; квалификационные категории педагогов, входящие в состав рабочих

	<p>групп принципиального значения не имеют, важна личная заинтересованность педагога в решении заданной проблемы.</p> <p>4. <u>Интеллектуальные</u>: кураторы РИП АУ «Институт развития образования», заместители директора по воспитательно-методической работе, способные оказать методическую, организационную помощь в реализации проекта.</p> <p>5. <u>Организационные</u>: ежегодное и ежемесячное планирование, планирование на неделю.</p> <p>6. <u>Материально-технические</u>: в ДОУ созданы полноценные условия для реализации проекта (оснащение мультимедийным оборудованием, в каждой возрастной группе имеется выход в Интернет и др.).</p>
7.	<p>Концептуальные основы создания проекта</p> <p>Актуальность настоящих концептуальных основ определяется как из анализа внешних и внутренних факторов, так и, исходя из образовательных потребностей родителей (законных представителей) и учитывает основные аспекты динамичной среды.</p> <p>Реализация проекта строится на следующих теоретических положениях о необходимости и способах развития человеческих (кадровых) ресурсов организации (С. Боженков, В.М. Денисов, С. Искендинова, А.В. Кирьянов и др.).</p> <p>Понятие кадровые ресурсы в проекте рассматривается – составная часть организации методической работы, обеспечивающей целенаправленное воздействие на работника, коллектив как носителей профессиональных компетенций (в соответствии с профессиональным стандартом), применяемое работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом.</p> <p>Управление кадровыми ресурсами - человек рассматривается как элемент социальной организации в единстве трех компонентов (трудовые функции, социальные отношения, состояние работника).</p>
8.	<p>Философия управления кадровыми ресурсами в ДОУ включает совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений в коллективе, систему ценностей и убеждений. Соблюдение философии гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях в ДОУ (кадры - главное достояние) и в итоге эффективная реализация профессионального стандарта.</p> <p>Администрация ДОУ нацелена на организацию трудовой деятельности, чтобы каждый педагог на соответствующем рабочем месте получил максимальное удовлетворение и наиболее полно реализовал свой опыт и умения с учетом действующего законодательства. Сущность философии управления кадровыми ресурсами заключается в том, что правильная организация трудовой деятельности педагога оказывает значительное влияние на качество дошкольного образования. В ДОУ созданы условия: компетентностного развития педагога; применения профессиональных умений, навыков в образовательной деятельности; созданы безопасные и здоровые условия труда; формирование мотивации и удовлетворение потребности педагога в реализации творческих начинаний. Философия управления кадровыми ресурсами является неотъемлемой частью философии организации, ее основой.</p> <p>Принципы</p> <p>1. <i>Признание кадровых ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности ДОУ</i>, ключевым её ресурсом, экономически полезным и социально ценным.</p> <p>2. <i>Стратегический подход</i> предполагает определение кадровой стратегии с учётом долгосрочных перспектив развития человеческих ресурсов как конкурентных преимуществ деятельности ДОУ.</p> <p>3. <i>Инвестиционности</i> заключается в признании экономической целесообразности расходования средств, связанных с привлечением,</p>

	<p>использованием и развитием персонала ДОУ. Принцип соотнесения денежных затрат на формирование и развитие человеческих ресурсов с практическими результатами (в виде качества образовательной деятельности).</p> <p>4. <i>Самоуправление и демократизация</i> – активное привлечение работников к укреплению на всех уровнях, делегирование полномочий в рамках их компетентности, развитие партнёрства и сотрудничества в ДОУ.</p> <p>5. <i>Развития</i> – создание условий непрерывного обучения и развития работников, стремясь развить их интеллектуальные, творческие способности, способствуя росту их профессиональной компетенции и мотивации для достижения организационных целей, так и для удовлетворения их личных потребностей.</p> <p>6. <i>Качества трудовой жизни</i>. Справедливое вознаграждение за личный вклад в конечный результат организации, создание комфортных условий и благоприятного психологического микроклимата в трудовом коллективе, формирование позитивной организационной культуры, предоставление возможностей для профессионального и служебного роста.</p> <p>7. <i>Инновационности</i> организационных форм методической работы, обновления методов воздействия и побуждения работников к производительной и творческой деятельности, разработке и внедрении прогрессивных персонал-технологий развития человеческих ресурсов.</p> <p>Данные принципы рассматриваются в качестве базовых установок, общих концептуальных подходов в формировании механизма управления кадровыми ресурсами в ДОУ с учётом конкретной ситуации и специфики деятельности.</p>
9.	<p>Состояние изученности проблемы</p> <p>В настоящее время выделяются различные подходы к управлению персоналом (кадровыми ресурсами). Их различие основывается на различном отношении к персоналу как к объекту управления.</p> <p>В рамках первого подхода работники не рассматриваются как личности, в качестве объекта управления рассматривается лишь функция персонала - труд (К. Маркс, Ф. Тейлор). Второй подход основан на признании персонала организации как самостоятельного объекта управления. В рамках этого подхода можно выделить две концепции: концепцию управления персоналом и концепцию управления человеческими ресурсами.</p> <p>Концепция управления персоналом рассматривает работников через их роли - должности в производстве (Дж. Уотсон, Т. Берне, Г.М. Сталкер, Л.С. Лор).</p> <p>В концепции управления человеческими ресурсами происходит смещение фокуса с должности на самого человека как сложного объекта организации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и другие).</p> <p>Третий подход рассматривает персонал как сложный и управляемый ресурс организации или капитал организации (Т. Шульц, Г. Беккер и их последователи). Современный этап развития теорий управления человеческими ресурсами принято отождествлять с теорией «менеджмента бизнеса», в которой человек стал рассматриваться в качестве источника достижения конкурентных преимуществ.</p> <p>В СССР' вопросам управления персоналом начали уделять внимание в двадцатые годы XX века. Вопросы мотивации труда, профессиональной подготовки, профотбора, конфликтологии, организационного проектирования исследовали А. Гастев, П.Керженцев, Н. Витке, С. Струмилин и др. В 1930-е годы исследования были прекращены, а возобновились лишь в конце шестидесятых годов. В семидесятые-восемидесятые годы российские ученые И.М. Будницкий, Р.М. Меркина, А.М. Мухамедьярова, Г.В. Николаева и др. -</p>

занимались проблемами кадрового обеспечения производства и нормативными показателями, но они не рассматривали совокупность факторов, которые влияют на эффективность использования человеческих ресурсов. С начала 1990-х годов и по настоящее время указанная проблема выходит на первый план, создаются научные основы теории управления персоналом в условиях рыночной экономики (Т.О. Разумова, С.Ю. Рощин, Н.А. Волгин, Р.П. Колосова, Р.И. Капелюшников, А.П. Егоршин, В.Е. Гимпельсон, В.В. Травин, А.И. Кочеткова, Д.С. Молчанов). Большинство ученых, занимающихся проблемами управления персоналом, отводят значительное место системе кадрового менеджмента организации в общей системе предприятия (Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш, М. Бубнов, В. Хруцкий, Э.Е. Старобинский, В.Р. Веснин).

К современным концепциям относятся подходы «управление по результатам» (Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен, П. Поренне, Э. М. Коротков и др.), в которых основной акцент делается на мотивацию человеческих ресурсов; «рамочное управление» - на развитие корпоративного стиля руководства; «управление на основе делегирования или Бад-Гарцбургская модель» (Р. Хен) — на потенциал сотрудников; «партисипативное управление» — на участие работников в инновационной предпринимательской деятельности; «предпринимательское управление» - на развитие предпринимательской активности внутри организации [69]. Несмотря на достоинства вышеприведенных концепций и подходов, которые заключаются в том, что в каждой из них работники из объекта управления превращаются в субъект управления, ни одна из концепций не предусматривает условия для максимального использования потенциала работников. Односторонний подход либо не решает большинства проблем, стоящих перед организацией, либо приведет к возникновению новых. Поскольку персонал - является наиболее изменчивым фактором, необходим новый подход, который охватывает не только широкий круг управленческих проблем: подбор и профессиональная адаптация новых работников, их развитие и эффективное использование, но также указывает на необходимость определенных социальных условий; при которых происходит максимальное использование человеческих ресурсов.

10. **Основные этапы реализации Проекта**
Первый этап – «Организационно- проектировочный» (сентябрь 2018 г. - декабрь 2018 г.)
Цель: создание организационной основы для реализации Проекта.
- SWOT анализ готовности ДОУ к реализации проекта.
 - Мониторинг квалификации дефицитов компетенций педагогов «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта».
 - Анкетирование «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие образовательных услуг ДОУ ожиданиям семьи».
 - Создание рабочих групп по разработке нормативного и методического обеспечения проекта (локальные акты ДОУ; управленческий проект по внедрению и реализации профессионального стандарта; включение в Программу развития ДОУ, программа корпоративного обучения и др.).
 - Изучение федеральных нормативных документов, теории и практики ДОУ по проблеме.
 - Консультирование участников проекта «Нормативно-правовые документы федерального, регионального, муниципального уровней».
 - Проведение наблюдательного совета «Создание условий в ДОУ к реализации проекта», общего собрания и педагогических советов ДОУ.
- 2 этап. Практический (внедренческий) этап (январь 2019 г. – декабрь 2021 г.)**

Цель: переход ДООУ к реализации управленческого проекта по внедрению и реализации профессионального стандарта, направленного на компетентностное развитие педагога в рамках государственной и региональной политики.

- Обеспечение научно-методического и информационного сопровождение реализации профессионального стандарта участников образовательных отношений ДООУ (педагогов, родителей (законных представителей)).
- Введение технологии компетентностного развития педагога с использованием современных технологий (проблемного обучения, кейс-технологии и др.) и форм (сессии, профессиональная мастерская, информационная площадка и др.).
- Организация работы с кейсами (разработка, использование в повышении квалификации педагогов ДООУ).
- Формирование электронного банка инновационных материалов.
- Оформление страницы сайта «Мы внедряем Профстандарт».
- Информирование и координация деятельности участников управленческого проекта по организации его реализации на заседаниях органов коллегиального управления ДООУ (общем собрании, педагогическом совете «Промежуточные результаты реализации Проекта», наблюдательном совете «Выстраивание траектории развития педагога ДООУ на основе Программы корпоративного обучения и Персонального методического паспорта».
- Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта.

3 этап. Обобщающий этап (январь 2022 г. – сентябрь 2022 г.)

Цель: подведение итогов работы по Проекту и определение перспектив дальнейшего развития.

- Анализ эффективности результатов реализации Проекта на основании данных мониторинга и управленческих решений.
- Фиксация полученных результатов и закрепление в локальных нормативных актах ДООУ.
- Интерпретация результатов инновационной деятельности в СМИ, конференциях, на официальных сайтах АУ «Институт развития образования», МАДОУ и т.д. (в том числе с использованием потенциала сетевых Интернет-сообществ).
 - Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию.
 - Социализация опыта (диссеминация).
 - Проведение педагогического совета:
 - Анализ и подведение итогов эффективности реализации проекта.
 - Рассмотрение методических рекомендаций «Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта».

11.

Технология и блоки реализации проекта

В ДООУ используется технология компетентностного развития педагога ДООУ.

Технология компетентностного развития педагога ДООУ включает следующие направления деятельности: проектирование обучения и корпоративное обучение (рис.1). Администрация на базе ДООУ организует, в рамках действующих локальных актов и управленческого проекта, корпоративное обучение, которое проводится ежегодно на основании программы корпоративного обучения и персонализированного методического паспорта.

ТЕХНОЛОГИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА



Рисунок 1. Технология компетентностного развития педагога ДОУ

Данная технология позволяет обеспечить готовность педагога ДОУ к деятельности с детьми дошкольного возраста в соответствии с профессиональным стандартом. Применение технологии позволяет влиять на профессиональные компетенции педагога, качество образовательных услуг, результативность освоения воспитанниками ОПДО, рейтинговый имидж ДОУ.

Алгоритм реализации технологии предполагает распределение мероприятий по блокам «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения», «Нормативно-правовое сопровождение», «Проектирование обучения» и «Корпоративное обучение» (рис.2).



Рисунок 2. Алгоритм реализации «Технологии компетентностного развития педагога ДООУ»

Каждый блок включает определенные виды управленческой деятельности, конкретизируемые в документации ДООУ.

Условия, в которых может быть использована технология: информационные, нормативные, мотивационные, кадровые, организационные, методические, материально-технические.

Управление и корректировка Проекта осуществляется педагогическим советом ДООУ.

12. **Направления и механизм реализации проекта**
 Определены блоки - направления реализации проекта: «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения», «Нормативно-правовое сопровождение», «Проектирование обучения», «Корпоративное обучение».

	<p>Управление и корректировка Проекта осуществляется педагогическим советом ДОУ.</p> <p>Механизм реализации проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функцию общей координации реализации управленческого проекта выполняет педагогический совет ДОУ. 2. Управленческий проект курируется директором ДОУ. 3. Ответственность за реализацию отдельных блоков – направлений инновационной деятельности и деятельность рабочих групп возлагается на заместителей директора по ВМР, которые ежегодно представляют аналитическую справку о ходе реализации проекта. 4. Мероприятия по реализации проекта являются основой программы развития и годового плана работы ДОУ. 5. Информация о ходе реализации проекта в целом и отдельных подпроектов ежегодно представляется на педагогическом совете ДОУ, общем родительском собрании, в сети Интернет (результаты самообследования деятельности ДОУ). 6. Вопросы оценки хода выполнения проекта, принятия решений о завершении отдельных проектов, внесения изменений в проекты решает педагогический совет ДОУ.
13.	<p>Порядок мониторинга хода и результатов реализации Проекта</p> <p>Комплексная система мониторинга качества образовательной деятельности.</p> <p>Отчет о выполнении муниципального задания.</p> <p>Отчет о выполнении ПФХД.</p> <p>Результаты самообследования деятельности ДОУ.</p> <p>Рассмотрение результатов на заседаниях органов коллегиального управления.</p>
14.	<p>Обоснование его (ее) значимости для развития системы образования</p> <p>Результаты инновационной деятельности ДОУ могут быть использованы в системе:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ дошкольного образования (руководящие и педагогические работники ДОУ, родители (законные представители); ▪ среднего и высшего профессионального образования (студенты средних и высших педагогических учебных заведений); ▪ дополнительного профессионального образования (слушатели курсов повышения квалификации руководящих и педагогических работников дошкольного образования).
15.	<p>Методы деятельности по реализации проекта</p> <p>Проектирование, моделирование, прогнозирование, классификация, обобщение, методы статистики, рефлексия, анализ.</p>
16.	<p>Средства контроля и обеспечения достоверности результатов реализации проекта</p> <p><u>Критерий «Результативность»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональная компетентность педагогов; - качество образовательных услуг; - результативность освоения воспитанниками ОПДО; - рейтинговый имидж ДОУ. <p><u>Критерий «Рациональность расходования времени»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - персонификация в зависимости от степени профессионализма педагога; - использование современных технологий и форм методической работы.

	<p><u>Критерий «Стимулирующая роль методической работы»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - удовлетворенность и интерес к методическим мероприятиям; - связь тем по самообразованию и аттестации педагогов с приоритетами развития ДОУ. <p><u>Критерий «Соответствие методической работы требованиям Профессиоального стандарта, действующего законодательства»:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие рекламаций со стороны надзорных органов; - удовлетворение ожиданий как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг.
17.	<p>Ожидаемые результаты реализации Проекта</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные документы (локальные акты) соответствуют федеральному и региональному законодательству, в т.ч. профессиональному стандарту; - наличие полного комплекта локальных актов ДОУ, регламентирующих реализацию профессионального стандарта; - управленческий проект по внедрению и реализации профессионального стандарта, программа корпоративного обучения; персонифицированный методический паспорт педагога эффективно и качественно реализованы (по количеству мероприятий, вовлеченности участников образовательных отношений, компетентностному развитию педагога); - организация методической и образовательной деятельности ДОУ соответствует требованиям Профессиоального стандарта и другим нормативно-правовым актам; - содержание и организация методической работы наполнена современными технологиями и формами организации; - наличие в ДОУ информационного сопровождения профессионального стандарта (сайт, информационные стенды, журналы, листы ознакомления с информацией и др.); - рассмотрение на заседаниях органов коллегиального управления нормативного, информационного, методического, психологического, финансового и др. сопровождения введения и реализации профессионального стандарта; - доступность к локальной сети ДОУ, Интернет-ресурсам (не менее 75 % учебных кабинетов); - повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям прошли 100 % педагогов и руководителей ДОУ; - реализация ФГОС ДО, Примерной основной образовательной программы дошкольного образования в образовательной деятельности ДОУ с применением трудовых функций профессионального стандарта; - реализация технологий в ДОУ: информационных, социальной адаптации воспитанников, использование современных методик и технологий в образовательной деятельности (не менее 50 % педагогов работают по инновационным образовательным технологиям); - диссеминация эффективных авторских разработок на профессиональных мероприятиях: семинарах, научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных (не менее 25 % педагогов); - обновление системы взаимодействия с семьями воспитанников, содействие повышению роли родителей в образовании ребенка дошкольного возраста (не менее 50 % родителей (законных представителей) включены в различные формы активного взаимодействия с ДОУ); - развитие системы образовательной деятельности с детьми, имеющими особые возможности здоровья (100% обеспеченность специалистами и педагогами для организации службы сопровождения детей с ОВЗ);

	<ul style="list-style-type: none"> - 100% выпускников успешно осваивают ОПДО; - расширение спектра предоставляемых образовательных услуг (100% воспитанников включены в доступную деятельность, удовлетворяющую их потребности и семьи); - привлекательный имидж ДОУ.
18.	<p>Ожидаемые продукты проекта</p> <p>Инновационная продукция (управленческие, методические и образовательные продукты) по управлению кадровыми ресурсами.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пакет локальных актов ДОУ, регламентирующих реализацию профессионального стандарта. 2. Управленческий проект по внедрению и реализации профессионального стандарта в ДОУ. 3. Программа корпоративного обучения. 4. Персонифицированный методический паспорт педагога. 5. Методические рекомендации «Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта».
19.	<p>Перечень конечной продукции (результатов)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создана система методической работы, ориентированная на реализацию профессионального стандарта. 2. Обеспечено научно-методическое и информационное сопровождение профессионального развития работников ДОУ. 3. Кадровое обеспечение деятельности ДОУ приведено в соответствие с действующим законодательством.
20.	<p>Возможные риски в реализации Проекта и прогнозируемые пути их реализации</p> <p>Реализация Проекта может быть успешной, если будут предусмотрены возможные риски (угрозы) и эффективная защита от негативных сознательных и (или) случайных обстоятельств (Приложение)</p>
21.	<p>Источники финансирования проекта</p> <p>Реализация Проекта, создание интегрированного развивающего пространства опирается на существующую материальную базу ДОУ и обеспечивается сочетанием бюджетного финансирования и внебюджетных средств. Субвенции, направленной на повышение квалификации педагогов.</p>
22.	<p>Приложение:</p> <p>SWOT- анализ потенциала развития ДОУ.</p> <p>План мероприятий реализации проекта.</p> <p>Возможные риски в реализации Проекта и прогнозируемые пути их реализации.</p> <p>Целевые индикаторы результативности реализации проекта.</p> <p>План-график («Дорожная карта») реализации проекта</p>

SWOT- анализ - изучение внутреннего и внешнего окружения ДОУ

Для выявления потенциала развития образовательной системы ДОУ проведен SWOT-анализ, который позволил выявить его сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски развития (внешние факторы).

Структурированное информационное поле сформировано непосредственно администрацией, а также наиболее компетентными работниками ДОУ на основании обобщения и согласования собственного опыта и видения ситуации.

Оценка внутреннего потенциала ДОУ		Оценка перспектив развития ДОУ, исходя из внешнего окружения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
«Профессиональные компетенции педагога»			
<ul style="list-style-type: none"> Педагогический коллектив в целом владеет профессиональными компетенциями Педагогический состав регулярно проходит курсы повышения квалификации, обменивается опытом на МО 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется обновление профессиональных компетенций всего коллектива педагогов в соответствии с профессиональным стандартом профессионального стандарта 	<ul style="list-style-type: none"> Возможность посещать городские мероприятия курсовой и методической направленности по профессиональному стандарту. 	<ul style="list-style-type: none"> Недостаток методической информации и практики по формированию профессиональных компетенций педагогов
<ul style="list-style-type: none"> Высокий профессиональный потенциал педагогов, мотивированный на личностный рост Готовность некоторых педагогов (60%) к изменениям 	<ul style="list-style-type: none"> 11 % педагогов недостаточно ориентированы на профессиональное развитие Снижение мотивации старшего поколения педагогов к освоению новых трудовых функций. 	<ul style="list-style-type: none"> Создание эффективной системы повышения квалификации и обобщения опыта 	<ul style="list-style-type: none"> Нововведения в системе дошкольного образования может отрицательно повлиять на готовность педагогов принимать изменения по причинам: загруженность педагогов, консерватизм отдельных групп
<ul style="list-style-type: none"> Готовность педагогов-стажистов приобретать профессиональные компетенции 	<ul style="list-style-type: none"> Нежелание педагогов изменять формы работы, подходы к воспитанникам У 20% (9 педагогов) проявляется привычка работать по известной привычной модели подачи 	<ul style="list-style-type: none"> В системе дошкольного образования активизируется внедрение инновационных технологий развивающего обучения 	<ul style="list-style-type: none"> Повышение квалификации в очной и заочной формах недостаточно ориентированы на обучение применению инновационных технологий

	материала, медленно переходят на современные образовательные технологии		
«Качество образовательных услуг, результативность освоения воспитанниками ОПДО»			
<ul style="list-style-type: none"> Созданы условия (кадровые, материально-технические, финансовые, психолого-педагогические, развивающая предметно-пространственная среда) для освоения ОПДО в соответствии с ФГОС ДО Проводится мониторинг освоения воспитанниками ОПДО 	<ul style="list-style-type: none"> Требует особого внимания развитие речи воспитанников в связи с увеличением детей с ОВЗ Снижает качество образовательной деятельности недостаточная готовность педагогов: <ul style="list-style-type: none"> к изменению подходов к обучению (7%); к индивидуализации и дифференциации образовательной деятельности (3%) 	<ul style="list-style-type: none"> Систематическое поступление окружных субвенций положительно влияет на создание условий для освоения ОПДО в соответствии с ФГОС ДО 	<ul style="list-style-type: none"> Нет существенной профессиональной поддержки при освоении ОПДО со стороны внешних партнеров
«Родители (законные представители) как участники образовательных отношений»			
<ul style="list-style-type: none"> Положительный опыт работы по взаимодействию семьи и ДОУ в «Мастерской от Родителя» 	<ul style="list-style-type: none"> Психолого-педагогическое сопровождение семьи требует пересмотра в связи с введением профессионального стандарта 	<ul style="list-style-type: none"> Ориентация родительской общественности на получение качественного образования 	<ul style="list-style-type: none"> Снижение социального запроса у некоторых родителей (законных представителей) на участие в образовательной деятельности (в связи с занятостью)
<ul style="list-style-type: none"> Занятость воспитанников в студиях и секциях на базе ДОУ 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется расширение образовательного пространства за счет сетевого взаимодействия с учреждениями социума 	<ul style="list-style-type: none"> Развитая сеть дополнительного образования в городе 	<ul style="list-style-type: none"> Ограниченность использования инновационных технологий Низкий социальный уровень некоторых семей
«Административное и методическое сопровождение»			
<ul style="list-style-type: none"> Слаженная профессиональная административная команда 	<ul style="list-style-type: none"> Имеется необходимость разработки и внесения изменений в 	<ul style="list-style-type: none"> Наличие федерального пакета документов для реализации 	<ul style="list-style-type: none"> Недостаточная разработанность

	<p>нормативную и планирующую документацию по реализации профессионального стандарта</p> <ul style="list-style-type: none"> • Риск увеличения объема работы, возложенный на членов администрации и педагогов • Недостаточная ориентация содержания административной, методической работы на профессиональный стандарт 	<p>профессионального стандарта</p>	<p>методического сопровождения по реализации профессионального стандарта</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Созданы условия корпоративного обучения 	<ul style="list-style-type: none"> • Требуется пересмотра программа корпоративного обучения и наполнения персонального методического паспорта 	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаточность опыта в системе дошкольного образования по корпоративному обучению 	<ul style="list-style-type: none"> • Временные резервы ограничены
<ul style="list-style-type: none"> • Организована методическая работа инновационной направленности в ДОУ 	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие эффективных, интерактивных форм обучения педагогов по профессиональному стандарту 	<ul style="list-style-type: none"> • Государственная, региональная, муниципальная политика ориентирована на активизацию инновационного характера методической работы 	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие научных, методических разработок по проблеме
<ul style="list-style-type: none"> • Развита система поддержки, сопровождения молодых специалистов (Школа молодого педагога) • Создана система наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаточный профессиональный уровень молодых педагогов (отсутствие развитых профессиональных компетенций) 	<ul style="list-style-type: none"> • Запущен процесс обновления кадрового потенциала, притока в ДОУ молодых специалистов 	<ul style="list-style-type: none"> • Ротация кадров, возможный отток молодых кадров в сферы с более высоким уровнем доходов
«Рейтинговый имидж»			
<ul style="list-style-type: none"> • Педагоги ДОУ активно принимают участие в методических объединениях города 	<ul style="list-style-type: none"> • Нежелание 9% (5 педагогов) принимать участия в различных конкурсах профессионального мастерства 	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие имиджа ДОУ как учреждения, обеспечивающего качественное гармоничное образование 	<ul style="list-style-type: none"> • Имеются случаи недостаточного оценивания актуальности дошкольного образования некоторыми

<ul style="list-style-type: none"> • Финансовая поддержка ДОУ за счет включения в различные адресные программы, конкурсные мероприятия • Участие молодых педагогов в городском конкурсе «Педагогический дебют» • Создана и реализуется система поощрения педагогов за качественную образовательную деятельность 			<p>представителями родительской общественности</p>
--	--	--	--

SWOT-анализ потенциала развития ДОУ позволяет предположить, что в настоящее время учреждение располагает мощными образовательными ресурсами, способными удовлетворить запрос на получение качественного образовательного продукта, востребованного родителями и широким социумом. Для реализации проекта ДОУ имеет соответствующее учебно-методическое, материально-техническое, кадровое обеспечение. Преобладание сильных сторон в деятельности ДОУ способствует интенсивному развитию учреждения, что ведет к кардинальному улучшению качества образования.

Выводы: проведенный SWOT-анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы Учреждения. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития ДОУ и инновационные технологии управления и обучения.

План мероприятий реализации проекта

№ п/п	1. Блок «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения»	2. Блок «Нормативно-правовое и информационное сопровождение	3. Блок «Проектирование обучения»	4. Блок «Обучение педагогов»
1 этап. Организационно – проектировочный этап (сентябрь 2018 г. - декабрь 2018 г.)				
Изучение, анализ готовности и определение перспектив ДООУ к реализации профстандарта				
1.1.	<p>SWOT анализ готовности ДООУ к реализации профессионального стандарта</p> <p>Анкетирование «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие образовательных услуг ДООУ ожиданиям семьи»</p>	<p>Разработка графика проведения SWOT-анализа готовности ДООУ к реализации профессионального стандарта, мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта», анкетирования «Ваши ожидания в развитии ребёнка»</p> <p>Издание приказа о назначении ответственного лица за организацию реализации профессиональных стандартов в ДООУ</p>	<p>Методическое совещание о необходимости изучения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</p>	<p>Консультирование участников проекта «Нормативно-правовые документы федерального, регионального, муниципального уровней»</p>
	<p>Мониторинг «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самоанализ (самооценки) педагога своей образовательной деятельности; - анализ и оценка образовательной деятельности другим педагогом; - проведение оценки готовности педагога руководителем ДООУ 	<p>Педагогический совет «Создание условий в ДООУ к реализации проекта» (издание приказа о сроках введения, цель, задачи, области применения профессионального стандарта)</p> <p>Издание приказа об индивидуальном изучении профессионального стандарта и определении «проблемных точек» (обязательное ознакомление с приказом</p>	<p>Консультация-обсуждение результатов мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта»</p> <p>Разработка оптимальных траекторий устранения дефицитов компетенций для каждого педагога</p>	<p>Совещание при руководителе ДООУ «Процедуры подготовки к обучению педагогов в контексте профессионального стандарта»</p> <p>Общее собрание «Изменения трудового законодательства в части применения»</p> <p>Самостоятельное изучение педагогами</p>

		каждого работника под роспись)		профессионального стандарта
		Общее собрание «Ознакомление работников ДОУ с изменениями трудового законодательства в части применения профессиональных стандартов (Протокол общего собрания об ознакомлении с профстандартами)		
	Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта			
Создание и организация деятельности рабочих групп				
	Разработка и сбор инструментария «SWOT анализ готовности ДОУ к реализации профессионального стандарта» для проведения мониторинга, анкетирования педагогов	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказа об утверждении рабочих групп; - приказа об утверждении Положения о рабочей группе и регламенте работы. <p>Приведение в соответствие с профстандартом нормативной базы ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устав ДОУ - коллективный договор; - правила внутреннего трудового распорядка; - штатное расписание; - должностные инструкции; - положение об оплате труда; - заключение трудовых соглашений в формате эффективного контракта; - регламент проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности; - положение о стимулирующих 	<p>Подготовка инструментария для проведения самоанализа, методических указаний по его применению.</p> <p>Разработка методического обеспечения проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ проблем педагогов и определение возможности решения за счет внутренних и внешних ресурсов»; - программы корпоративного обучения; - внесение изменений в Программу развития ДОУ; - профессиональных кейсов; - персонифицированного методического паспорта и др. <p>Разработка Плана – графика «Дорожной карты» внедрения профессиональных</p>	<p>Организация работы «Школы молодого педагога»</p> <p>Реализация планов работы наставничества</p> <p>Реализация методических тем каждого педагога</p>

		<p>выплатах, карту эффективности педагога и др.</p> <p>Педсовет «Рассмотрение и принятие локальных актов, регламентирующих реализацию профессионального стандарта»</p> <p>Сверка наименования должностей работников в штатном расписании с наименованием должностей из профстандартов и квалификационных справочников.</p> <p>Подготовка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - списка расхождений в наименованиях должностей, профессий; - протокола решения о каждом расхождении. 	<p>стандартов в ДОУ</p> <p>Разработка планов работы наставников</p>	
Размещение информации				
		<p>Размещение информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - о переходе на профстандарты на официальном сайте ДОУ; - на информационных стендах для участников образовательных отношений (педагогов, родителей (законных представителей) ребенка); - в журнале ДОУ. <p>Наполнение электронного методического кабинета. Создание электронной папки «Нормативно-правовая документация федерального, регионального, муниципального и институционального уровней»</p>		

		<p>регламентирующих реализацию профессионального стандарта».</p> <p>Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обмену опытом и обсуждению реализации профстандартов.</p> <p>Создание информационного банка по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу.</p>		
2 этап. Практический (внедренческий) этап (январь 2019 г. – декабрь 2021 г.)				
<p>Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта</p> <p>Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта</p>	<p>Информационный стенд с материалами профстандарта.</p> <p>Педагогический совет «Введение технологии компетентностного развития педагога с использованием современных технологий и форм»</p> <p>Оформление страницы сайта «Мы внедряем Профстандарт».</p> <p>Формирование электронного банка инновационных материалов.</p> <p>Педагогический совет «Промежуточные результаты реализации Проекта».</p> <p>Наблюдательный совет «Выстраивание траектории развития педагога ДОУ на основе Программы корпоративного обучения и Персонального методического</p>	<p>Разработка профессиональных кейсов.</p> <p>Проектирование персональных методических маршрутов педагогов.</p>	<p>Самостоятельное ознакомление педагогов и иных работников с содержанием профессиональных стандартов.</p> <p>Проведение сессий (1 раз в 3 месяца по 2 дня – 4 часа)</p> <p>Организация профессиональной мастерской (1 раз в месяц)</p> <p>Информационная площадка (1 раз в 2 недели).</p> <p>Использование в повышении квалификации педагогов ДОУ кейсов.</p> <p>Психологическое сопровождение внедрения профстандарта педагога, развитие внутренних ресурсов, определение плана мероприятий.</p>	

		<p>паспорта».</p> <p>Научно-методическое и информационное сопровождение реализации профессионального стандарта педагога, участников образовательных отношений ДОУ (педагогов, родителей (законных представителей</p>		
	Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта			
3 этап. Обобщающий этап (январь 2022 г. – сентябрь 2022 г.)				
		<p>Анализ эффективности результатов реализации Проекта на основании данных мониторинга и управленческих решений.</p> <p>Фиксация полученных результатов и закрепление в локальных нормативных актах ДОУ.</p> <p>Создание аттестационной комиссии для проверки соответствия квалификации работников ДОУ квалификационным требованиям профессионального стандарта (Приказ о создании аттестационной комиссии)</p> <p>Принятие новой редакции Положения о порядке аттестации педагогических работников с учетом профстандарта, Положения об</p>	<p>Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию.</p> <p>Социализация опыта (диссеминация).</p> <p>Корректировка нормативной правовой базы аттестации педагогических работников (Положение об аттестации, Оценочные и диагностические материалы, План-график аттестации)</p>	

	<p>аттестационной комиссии.</p> <p>Составление плана-графика аттестационной комиссии (План – график аттестации работников).</p> <p>Проведение педагогического совета:</p> <ul style="list-style-type: none">- Анализ и подведение итогов эффективности реализации проекта.- Рассмотрение методических рекомендаций «Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта». <p>Интерпретация результатов инновационной деятельности в СМИ, конференциях, на официальных сайтах АУ «Институт развития образования», МАДОУ и т.д. (в том числе с использованием потенциала сетевых Интернет-сообществ).</p>		
--	---	--	--

Возможные риски в реализации Проекта и прогнозируемые пути их реализации

№ п/п	Возможные риски	Пути преодоления
1. Научно-методические риски		
	Недостаточная информированность педагогической и родительской общественности об инновационном опыте.	Научно-методическое и информационное сопровождение педагогов в рамках корпоративного обучения.
2. Организационно-управленческие риски		
	Отсутствие слаженной системы работы по введению и реализации инновационных продуктов. Возможность неправомерного и некомпетентного внедрения инноваций в ДООУ.	Рассмотрение вопросов инновационной деятельности ДООУ на заседаниях органов коллегиального управления; поддержка совета родительской общественности; включение мероприятий, связанных с инновациями в планирующую документацию ДООУ (программа развития и годовой план); диссеминация управленческой и образовательной продукции в ДООУ и образовательном пространстве города, округа
3. Социально-психологические риски		
	Отсутствие профессиональной инициативы у отдельных участников образовательных отношений ДООУ.	Разработка и использование эффективной системы мотивации включения в различные формы коммуникации и деятельности; качественный уровень профессиональной компетентности педагогических работников; положительный имидж, востребованность образовательных услуг ДООУ социумом.
4. Ресурсно-технологические риски		
	Вероятность недостаточной подготовки ресурсной базы для реализации отдельных направлений и мероприятий проекта.	Своевременный анализ достаточности ресурсной базы для реализации мероприятий проекта и определение комплекса мер (планов) по преодолению недостатков; наличие внебюджетных средств (платные образовательные услуги, средства депутатов Думы округа и области, спонсорские средства).

Целевые индикаторы результативности реализации проекта

№ п/п	Индикаторы	Показатели
1.	Результативность	Профессиональная компетентность педагогов
2.	Рациональности расходования времени	Персонификация в зависимости от степени профессионализма педагога
3.	Стимулирующей роли методической работы	Удовлетворенность и интерес к методическим мероприятиям
4.	Соответствие методической работы требованиям Профессионального стандарта, действующего законодательства	Отсутствие рекламаций со стороны надзорных органов. Удовлетворение ожиданий как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг.

План-график («Дорожная карта») реализации проекта

	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Предполагаемый результат
				нормативно- правовые документы, рабочие материалы
1 этап. Организационно – проектировочный этап (сентябрь 2018 г. - декабрь 2018 г.)				
<i>SWOT анализ готовности ДОУ к реализации профессионального стандарта</i>				
	Разработка графиков: проведения SWOT анализа готовности ДОУ к реализации профстандарта; мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта»; анкетирования «Ваши ожидания в развитии ребёнка».	Сентябрь 2018 (4 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	График проведения SWOT анализа готовности ДОУ к реализации профессионального стандарта. Диагностический материал для мониторинга. Анкета «Ваши ожидания в развитии ребёнка».
	Анкетирование «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие образовательных услуг ДОУ ожиданиям семьи».	Сентябрь 2018 (4 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Аналитический материал по результатам анкетирования Определение запросов на образовательные услуги
<i>Организация реализации профессиональных стандартов в ДОУ</i>				
	Совещание при директоре ДОУ «Организация реализации профессионального стандарта в ДОУ».	Сентябрь 2018 (4 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Приказ о назначении ответственного лица за организацию реализации профессиональных стандартов в ДОУ
	Общее собрание «Ознакомление работников ДОУ с изменениями трудового законодательства в части применения профессиональных стандартов.	Октябрь 2018 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший	Протокол общего собрания об ознакомлении с профессиональными стандартами

			воспитатель	
	Наблюдательный совет «Создание условий в ДОУ к реализации проекта».	Октябрь 2018 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Приказ о сроках введения, цель, задачи, области применения профстандарта. Приказ об индивидуальном изучении профстандарта и определении «проблемных точек» (обязательное ознакомление с приказом каждого работника под роспись). Протокол заседания наблюдательного совета
	Педсовет «Рассмотрение и принятие локальных актов, регламентирующих реализацию профессионального стандарта».	Октябрь 2018 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Протокол заседания педсовета
	Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта.	Ежемесячно	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Аналитическая справка
<i>Создание и организация деятельности рабочих групп</i>				
	Разработка локальных актов (приказов) ДОУ.	Октябрь 2018	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Приказ об утверждении рабочих групп Приказ об утверждении Положения о рабочей группе и регламенте работы
	Разработка инструментария «SWOT анализа готовности ДОУ к реализации профессионального стандарта», мониторинга..., анкетирования (1 группа).	Октябрь 2018	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	План работы рабочей группы

	Приведение в соответствие с профессиональным стандартом нормативной базы ДОУ (2 группа).	Октябрь – декабрь 2018	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Специалист по кадрам	Устав ДОУ, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, должностные инструкции, положение об оплате труда, трудовые соглашения в формате эффективного контракта, регламент проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, положение о стимулирующих выплатах, критерии эффективности педагога и др.
	Сверка наименования должностей работников в штатном расписании с наименованием должностей из профессиональных стандартов и квалификационных справочников (2 группа).			Список расхождений в наименованиях должностей, профессий, протокол решения о каждом расхождении
	Подготовка инструментария для проведения самоанализа, методических указаний по его применению. Разработка методического обеспечения проекта: - анализ проблем педагогов и определение возможности решения за счет внутренних и внешних ресурсов»; - программы корпоративного обучения; - внесение изменений в Программу развития ДОУ; - профессиональных кейсов; - персонифицированного методического паспорта и др. Разработка Плана – графика «Дорожной карты» внедрения профессиональных стандартов в ДОУ (3 группа).	Октябрь 2018	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог Воспитатели	Пакет инструментария
Размещение информации				

Размещение информации: - о переходе на профессиональные стандарты на официальном сайте ДОУ; - на информационных стендах для участников образовательных отношений (педагогов, родителей (законных представителей) ребенка); - в журнале ДОУ.	Октябрь – ноябрь 2018	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Пакет информационных материалов
Наполнение электронного методического кабинета: создание электронной папки «Нормативно-правовая документация федерального, регионального, муниципального и институционального уровней регламентирующих реализацию профессионального стандарта».	Октябрь – ноябрь 2018	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Электронная папка «Нормативно-правовая документация федерального, регионального, муниципального и институционального уровней регламентирующих реализацию профессионального стандарта».
Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обмену опытом и обсуждению реализации профессиональных стандартов.	Апрель-май 2019	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	План сетевого взаимодействия между ДОУ города
Создание информационного банка по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу.	Апрель-май 2019	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Информационный банк по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу
Организация изучения профессионального стандарта			
Методическое совещание о <i>необходимости</i> изучения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».	Ноябрь 2018 (4 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Протокол методического совещания Приказ об изучении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»
Совещание при руководителе ДОУ «Процедуры подготовки к обучению педагогов в контексте	Декабрь 2018 (1 неделя)	Директор Заместитель	Рабочие материалы по подготовке к обучению педагогов в контексте

	профессионального стандарта».		директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	профессионального стандарта
	Консультирование участников проекта «Нормативно-правовые документы федерального, регионального, муниципального уровней».	Октябрь 2018 (1 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Пакет нормативно-правовых документов федерального, регионального, муниципального уровней
	Совещание при директоре ДОУ «Разработка оптимальных траекторий устранения профессиональных дефицитов компетенций для каждого педагога».	Ноябрь 2018 (1 неделя)	Директор Зам. директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Аналитический материал профессиональных дефицитов компетенций педагогов ДОУ
	Общее собрание «Изменения трудового законодательства в части применения».	Ноябрь 2018 (2 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Протокол заседания общего собрания
	Самостоятельное изучение педагогами содержания профессиональных стандартов.	Октябрь-декабрь 2018	Педагоги	Пакет материалов по профессиональному стандарту педагога
<i>Мониторинг «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта»</i>				
	Самоанализ (самооценки) педагога своей образовательной деятельности.	Сентябрь 2018 (3,4 неделя)	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Аналитический материал самоанализ (самооценки) педагога своей образовательной деятельности
	Анализ и оценка образовательной деятельности другим педагогом.	Сентябрь 2018 (3,4 неделя)		Аналитический материал оценки образовательной деятельности другим педагогом
	Проведение оценки готовности педагога руководителем ДОУ.	Сентябрь 2018 (3,4 неделя)		Аналитический материал оценки готовности педагога руководителем ДОУ

Консультация-обсуждение результатов мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта».	Сентябрь 2018 (4 неделя)		Результаты мониторинга
2 этап. Практический (внедренческий) этап (январь 2020 г. – декабрь 2021 г.)			
<i>Размещение информации</i>			
Информационный стенд с материалами профессионального стандарта.	Ноябрь 2018 - декабрь 2021	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Методический материал по реализации профессионального стандарта
Формирование электронного банка инновационных материалов.			Электронный банк инновационных материалов.
Оформление страницы сайта «Мы внедряем Профессиональный стандарт».			Страница на сайте «Мы внедряем Профессиональный стандарт».
<i>Обучение педагогов</i>			
Педагогический совет «Введение технологии компетентностного развития педагога с использованием современных технологий и форм».	Февраль 2019 (3 неделя)	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог Воспитатели	Протокол педагогического совета
Наблюдательный совет «Выстраивание траектории развития педагога ДОУ на основе Программы корпоративного обучения и Персонального методического паспорта».	Февраль 2019 (4 неделя)		Протокол наблюдательного совета
Научно-методическое и информационное сопровождение участников образовательных отношений ДОУ (педагогов, родителей (законных представителей) по реализации профессионального стандарта.	Январь 2019 декабрь 2021		Программа, план
Самостоятельное ознакомление педагогов и иных работников с содержанием профессиональных стандартов.	До декабря 2018		План работы сессии, профессиональной мастерской

Проведение сессий (1 раз в 3 месяца по 2 дня – 4 часа).	Март 2019 Октябрь 2019 Январь 2020 Апрель 2020 Октябрь 2020 Январь 2021 Апрель 2021 Октябрь 2021 Январь 2022 Апрель 2022		Программа, план работы
Организация профессиональной мастерской (1 раз в месяц, 2 полугодие).	Январь Февраль Апрель (2019, 2020, 2021, 2022)		План работы
Информационная площадка (1 раз в 2 недели).	Ежемесячно		План, пакет информационных материалов
Использование в повышении квалификации педагогов ДОУ кейсов.	1 раз в 2 недели		Кейсы
Психологическое сопровождение внедрения профессионального стандарта, развитие внутренних ресурсов, определение плана мероприятий.	В течение года		Программа, план работы
<i>Изучение и анализ состояния инновационной деятельности</i>			
Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта.	Май 2019, 2020, 2021, 2022	Директор Заместитель директора по ВМР	Промежуточные результаты реализации проекта
Совещание при директоре ДОУ «Анализ и контроль исполнения мероприятий проекта».	Декабрь 2018 – апрель 2022	Старший воспитатель	Материалы контроля в ДОУ
Педагогический совет «Промежуточные результаты реализации Проекта».	Май 2019, 2020, 2021, 2022	Педагог-психолог	Протокол
<i>Организация деятельности рабочих групп</i>			

	Разработка кейсов.	Ноябрь 2018-май 2019	Заместитель директора по ВМР	Профессиональные кейсы
	Проектирование персональных методических маршрутов педагогов.	Ноябрь 2018 – декабрь 2022	Старший воспитатель Педагог-психолог	Персональные методические маршруты педагогов
3 этап. Обобщающий этап (январь 2022 г. – сентябрь 2022 г.)				
<i>Подведение итогов инновационной деятельности</i>				
	Педагогический совет «Анализ эффективности результатов реализации Проекта на основании данных мониторинга и управленческих решений».	Май 2022	Директор Заместитель директора по ВМР	Протокол Аналитическая справка
	Фиксация полученных результатов и закрепление в локальных нормативных актах ДОУ.	По мере необходимости	Старший воспитатель	Приказы, положения
	Проведение педагогического совета: - Анализ и подведение итогов эффективности реализации проекта. - Рассмотрение методических рекомендаций «Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта».	Февраль 2022	Педагог-психолог	Протоколы
<i>Аттестация педагогических работников</i>				
	Педагогический совет «Создание аттестационной комиссии для проверки соответствия квалификации работников ДОУ квалификационным требованиям профессиональных стандартов».	Ежегодно, по графику	Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель	Приказ о создании аттестационной комиссии
	Корректировка нормативной правовой базы аттестации педагогических работников.			Оценочные и диагностические материалы, План-график аттестации
	Общее собрание «Принятие новой редакции Положения о порядке аттестации педагогических работников с учетом профессионального стандарта, Положения об аттестационной комиссии».			Положение о порядке аттестации педагогических работников с учетом профессионального стандарта, Положение об аттестационной комиссии.
	Составление плана-графика аттестационной комиссии.			План – график аттестации работников

Диссеминация опыта

Интерпретация результатов инновационной деятельности в СМИ, конференциях, на официальных сайтах АУ «Институт развития образования», ОО и т.д. (в том числе с использованием потенциала сетевых Интернет-сообществ).	Апрель 2019 - май 2022	Директор Заместитель директора по ВМР Старший воспитатель Педагог-психолог	Инновационный управленческий, педагогический опыт	
Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию.				Статьи, брошюры
Социализация опыта (диссеминация).				Статьи, брошюры