

**Содержание Проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Паспорт Проекта | 4 |
|  | Пояснительная записка | 9 |
| 1. | Цель и задачи Проекта | 10 |
| 2 | Сведения о педагогических кадрах | 10 |
| 3 | Анализ кадрового обеспечения | 10 |
| 4 | Возможные риски при реализации Проекта и мероприятия по их минимизации | 12 |
| 5 | Мероприятия по формированию кадрового потенциала в ОО | 13 |
| 6 | Мероприятия для реализации Проекта | 14 |
| 7. | Мониторинг и контроль эффективности реализации проекта | 14 |

**Сокращения, встречающиеся в Проекте:**

**Проект-** проект «Кадры» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Чажемтовский десткий сад» Колпашевского района

**ОО** – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Чажемтовский десткий сад» Колпашевского района.

**ООП** – Основная общеобразовательная программа.

**АОП**- Адаптированная образовательная программа

**ФГОС ДОО** – федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

**Дети с ОВЗ –** дети с ограничением возможностей здоровья

**ППРС-** предметно-развивающая среда

**ИКТ** - информационно–коммуникационные технологии

**ПАСПОРТ ПРОЕКТА**

на \_2020\_/\_2025\_\_\_\_\_\_\_\_годы

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Наименование Проекта | Проект «Кадры» Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Чажемтовский детский сад» Колпашевского района на 2020 – 2025 гг. |
| 2.Основания для разработки Проекта **(**нормативная база) | 1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ;  2. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;  3. Приказ Минобрнауки РФ от 30.08.2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»  4. Конституция Российской федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года;  5. Профессиональный стандарт педагога;  6. Устав ОО;  7.Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015);  8.Письмо Министерства образования и науки РФ от 6 февраля 2014 г. № 09-148 «Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;  8.Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность руководителей образовательных организаций";  9.Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г.№167 н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; |
| 3.Разработчики Проекта | Заведующий, заместитель заведующего, педагог психолог, учитель-логопед, воспитатели |
| 4.Исполнители Проекта | Заведующий, заместитель заведующего, педагог психолог |
| 5.Цель Проекта | Создание условий для профилактики профессионального и эмоционального «выгорания», роста профессиональной компетентности педагогов в выстраивании образовательной деятельности |
| 6.Задачи Проекта | 1. Создавать условия для постоянного и динамичного развития педагогов, профилактики профессионального и эмоционального «выгорания» педагогов;  2. Обеспечивать высокий уровень профессиональной компетентности педагогов;  3. Создавать условия для поддержки, стимулирования и повышения статуса педагогов;  4. Создавать условия для совершенствования структуры и содержания методической службы ОО |
| 7.Сроки реализации Проекта | Проект реализуется в период с 2020 г. по 2025 г. |
| 9.Ожидаемые результаты реализации Проекта | 1.Созданы условия для роста профессиональной компетентности педагогов в вопросах построения образовательной деятельности и обеспечению инновационных процессов в ОО на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка и профессионального стандарта педагога, младшего воспитателя. Педагоги создают условия для организации различных видов детской деятельности для поддержки личностного становления, самореализации детей в образовательном процессе.  Количественные показатели:  - Укомплектованность педагогическими кадрами (100%);  Качественные показатели:  - Прохождение КПК (100%);  - Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня (70%);  - Численность педагогов, ставших победителями и призерами конкурсов различного уровня (20%);  - Представление педагогами опыта ОО на публичных мероприятиях в сфере образования (40%). |
| 10.Управление реализацией Проекта | Внутренний контроль: администрация ОО.  Мониторинг качественных и количественных показателей ожидаемых конечных результатов реализации Проекта.  Проект рассчитан на 5 лет с 2020-2025гг.  ***I этап – 2020г.***  Организационно-подготовительный этап (создание условий для реализации программы):  - диагностика имеющихся ресурсов, поиск условий для реализации и начало выполнения Проекта. Работа по подготовке кадровых ресурсов и обеспечение методического сопровождения реализации преобразований. Анализ, корректировка цели, конкретизация задач и содержания работы.  ***II этап – 2021-2024 гг.***(реализации)  Развивающий этап  - реализация разработанных мероприятий, мониторинг Проекта и его корректировка.  ***III этап – 2024- 2025 г.***  Аналитико-информационный этап (анализ эффективности реализации Проекта);  - подведение итогов и соотнесение результатов деятельности с целью и задачами реализации Проекта. |

**Пояснительная записка.**

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в педагоге, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность воспитателя.

Актуальность проблем обновления образования требует от воспитателей и других специалистов повысить мотивацию обучающихся, профессионально – практическую направленность занятий, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой. Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем педагогической деятельности; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования,  умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Условием успешной социализации воспитанников ОО является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы ОО акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности воспитателя. Методы поддержки, профилактика «профессионального выгорания» педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания педагога и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Престиж профессии педагога в настоящее время невысок. Это обусловлено сложившимся стереотипом в обществе: учить умеют все, и делать это очень просто. Вместе с тем именно педагоги дошкольных образовательных учреждений воспитатели, педагоги – психологи, логопеды и другие специалисты, с которыми, пожалуй, впервые в своей жизни ребенок остается один на один, без мамы и папы, являются важнейшим звеном, закладывающим как основу его образования и дальнейшего развития, так и социализации в целом.

Сказанное выше означает, что подобрать персонал для ОО, сформировать команду единомышленников и создать условия для профессионального роста и самосовершенствования каждого члена коллектива, да еще в условиях нехватки педагогических кадров очень сложно. Вместе с тем при формировании нового коллектива очень важно уделить должное внимание подбору, как педагогов, так и вспомогательного персонала. Поскольку ОО – это, в некоторой степени, ограниченное пространство и коллектив большую часть рабочего времени общается только с детьми своей группы, их родителями и коллегами, то модель взаимодействия внутри коллектива будет специфической и своеобразной

1. **Цель и задачи Проекта**

**Цель Проекта:** Создавать условия для профилактики профессионального и эмоционального «выгорания», роста профессиональной компетентности педагогов в выстраивании образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка и обеспечении инновационных процессов в ОО.

**Задачи:**

1. Совершенствовать методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;

2.Совершенствовать систему стимулирования деятельности педагогов ОО;

3.Совершенствовать освоение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.);

4.Осуществлять контроль предупреждения синдрома профессионального и эмоционального «выгорания» педагогов.

**Сроки реализации программы:**2020-2025 гг.

**Участники программы:** администрация,воспитатели и специалисты ОО.

**2. Сведения о педагогических кадрах**

В состав администрации ОО входят: заведующий, заместитель заведующего, главный бухгалтер.

Образовательную деятельность осуществляют 11 педагогов, квалифицированных специалистов. Среди них: учитель - логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог. Из педагогов имеют высшее педагогическое образование – 5 человека, среднее профессиональное педагогическое образование – 6 человек. Из них: со стажем работы до 5 лет – 3 человека; свыше 20 лет – 5 человек. 8 педагогов имеют первую квалификационную категорию. Два воспитателя и педагог-психолог еще не проработали двух лет, поэтому не имеют категории.

**Кадровое обеспечение образовательного процесса**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Высшее  образование | | Среднее  Специальное образование | | До 2-5 лет | | 6-10 лет | | 11-20 лет | | Свыше 20 лет | | Высшая кв. категория | | I  кв. категория | |
| *ч* | *%* | *ч* | % | *ч* | % | *ч.* | *%* | *ч.* | % | *ч.* | % | *ч.* | % | *ч.* | % |
| 5 | 45 | 6 | 55 | 3 | 27 | 1 | 9 | 2 | 19 | 5 | 45 |  |  | 8 | 72 |

ОО укомплектовано кадрами полностью в соответствии со штатным расписанием. Данные о квалификационном уровне, педагогическом стаже, образовании свидетельствуют о стабильности коллектива, работоспособности, потенциальных возможностях.

В стабильном педагогическом коллективе ОО средний возраст составляет 47 лет.

**Информация по повышению квалификации педагогических работников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Повысили квалификацию по вопросам введения ФГОС ДО | 2016–2017 учебный год | | 2017–2018 учебный год | | 2018–2019  учебный год | | Всего за 2016–2019 годы | |
| Число педагогов | % | Число педагогов | % | Число педагогов | % | Число педагогов | % |
| 6 | 60 | 1 | 10 | 2 | 20 | 9 | 90 |

Один воспитатель ОО проходит обучение по целевому договору в ТГПУ по специальности «дошкольное образование», поэтому курсы не проходила.

**3. Анализ кадрового обеспечения.**

Педагогический состав ОО имеет кадровый потенциал, обеспечивающий режим стабильного развития.

При планировании и организации работы с детьми педагоги используют личностно-ориентированный, дифференцированный и комплексный подходы в соблюдении целостного, системного характера целей, задач в воспитании и обучении. В настоящее время ОО полностью укомплектовано педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. Коллектив объединен едиными целями и задачами, межличностные отношения имеют положительную тенденцию. Уровень квалификации педагогов ОО соответствует квалификационным характеристикам по занимаемой должности.

Основу педагогических работников составляют педагоги с большим стажем работы (5 педагогов имеют стаж работы свыше 20 лет). Многолетняя работа в ОО многими педагогами, с одной стороны, ведет к стабильности коллектива, с другой стороны может влиять на «эмоциональное выгорание». У людей может снижаться энтузиазм в работе, пропадает «блеск в глазах», нарастает негативизм и усталость. Поэтому мы видим проблему «эмоционального выгорания» педагогических кадров. В ОО проведено анкетирование педагогического коллектива и выявлено, что в коллективе есть разные проявления профессионального (эмоционального) выгорания. Средние результаты всех сотрудников, прошедших тестирование (из 81,1% опрошенных):

* «эмоциональное истощение» ( снижение эмоционального фона, равнодушие или эмоциональное пресыщение) у 16,32%
* «деперсонализация» (деформирование отношений с другими людьми или повышение зависимости от других, появление циничного отношения к окружающим) у 9,98%,
* «редукция личных достижений» (тенденция к отрицательному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов) у 41,5%.

Нами использовалась диагностика профессионального(эмоционального) выгорания ( К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

Таким образом, в ОО есть проблема профессионального выгорания педагогических кадров, особенно мы видим высокий процент в «редукции личных достижений», что свидетельствует о неуверенности многих педагогов в своих достижениях и успехах.

Таблица №1

**Сильные и слабые стороны кадрового обеспечения**

|  |  |
| --- | --- |
| **Кадровое обеспечение** | |
| Сильные стороны | Слабые стороны |
| -Обеспеченность педагогами (учитель-логопед, музыкальный руководитель), воспитателями;  -Все педагоги повысили квалификацию по ФГОС ДО.  - стабильный коллектив; | - подверженность «эмоциональному выгоранию»  Отсутствие в штате до января 2020 года педагога-психолога и педагога дополнительного образования. |

**Проблемы:**

1. «Профессиональное и эмоциональное «выгорание» педагогических кадров;

**Причины проблемы:**

Кадровые причины:

1. Большой стаж работы в одном и том же учреждении в стабильном коллективе половины педагогов;
2. Неуверенность педагогов в своих достижениях и успехах;

3. Не было возможности до января 2020 года пользоваться услугами педагога-психолога.

**Возможные пути решения проблемы:**

1. Организовывать мероприятия, способствующие повышению эмоциональной устойчивости педагогов;

2. Мотивировать педагогов на ведение инновационной деятельности, способствующей творческому росту и профессиональной успешности педагогов, повышению результативности образовательной деятельности.

3. Стимулировать, создавать условия для участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, стажировках, вебинарах, больше использовать интернет-ресурсы;

4. Создавать условия для успешной аттестации и увеличения числа педагогов и специалистов с первой и высшей квалификационной категорией, переподготовка педагогических кадров;

5. Организовать для принятого работника на должность педагога-психолога прохождение КПК, вебинаров и тд.

**4.Возможные риски при реализации Проекта**

**и мероприятия по их минимизации**.

Таблица №2

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Риски** | | | | **Отрицательное влияние** | **Мероприятия по уменьшению влияния и минимизации риска** | |
| **Структурные образовательные риски** | | | | | | |
| Управленческие  риски | Риски  планирования | | Риск преобладания формального подхода к планированию деятельности, ошибочности целей и задач планирования | | | Ориентация на «содержание» и реальную результативность, а не на «форму» |
| Риски контролирующей деятельности | | Риск недостаточности контроля со стороны администрации. | | | Организация системного контроля со стороны администрации. |
| **Педагогические риски** | | | | | | |
| Профессиональные  риски | | Методические | 1.Риск недопонимания сотрудничества и партнерского взаимодействия с воспитанниками и их родителями.  2.Риск не владения информационными технологиями для их использования в образовательном процессе | | | Организация методической работы на педагогических советах, коллегиях.  Организация курсов повышения квалификации для педагогов |
| Личностные риски | | Психологические и физические | 1.Риск психологической неготовности к росту требований и внешнего контроля  2.Риск недостаточности мотивации для качественного выполнения профессиональных обязанностей  3.Риск психофизических и психоэмоциональных перегрузок  4.Риск профессионального выгорания  5.Риски дезадаптации воспитанников | | | Четкая организация и планирование труда.  Создание системы дел, повышающих значимость педагогической профессии.  Работа по сплочению коллектива. Эмоциональная поддержка педагогического состава. |
| Социальные на уровне личности | 1.Риск недооценки важности педагогической деятельности со стороны родителей.  2.Риск недовольства психофизическими и психоэмоциональными перегрузками со стороны воспитанников и их родителей, связанные с перенаполнением группы, увеличением в группе детей с ОВЗ | | | Повышение квалификации педагогов.  Повышение качества образовательных услуг.  Организация общественных презентаций деятельности ОО |

**5. Мероприятия по формированию кадрового потенциала в ОО**

**Повышение квалификации педагогов**

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма.

В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Каждый ребёнок требует внимания и заботы.

В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняется и методическая работа с кадрами, характер которой зависит от профессиональной зрелости каждого сотрудника.

Считаем, что успех ОО во многом зависит от качества методической работы с кадрами. Методическая работа занимает особое место в системе управления нашего ОО, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства педагогов. Методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Основой эффективной методической работы была и остаётся творческая активность педагога.

В ОО ведутся следующие формы методической работы:

* консультации (индивидуальные и групповые);
* обучающие семинары;
* педагогические советы;
* изучение лучшего опыта педагогов;
* смотры-конкурсы;
* мастер – классы;
* круглые столы;
* работа в секциях;
* взаимопосещения;
* открытые просмотры;
* методические недели.

На них решаются задачи повышения профессионального мастерства воспитателей, происходит реализация их потребности в самоактуализации.

Оптимальным вариантом методической работы в ОО являются:

* **Советы педагогов**, рассматривающие различные аспекты деятельности ОО, обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения дошкольников, анализируются недостатки, принимаются решения для их устранения, организуется обмен опытом работы;

Главным вопросом педагогических советов являются результаты работы педагогов - уровень развития детей, их здоровье. Формы совместной работы педагогов и родителей по воспитанию дошкольников.

* **Обучающие семинары -**являются наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовке. Педагогам заранее предлагаются задания, которые позволяют каждому развивать педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникабельность.
* **Консультации**заранее планируются и отражаются в годовом плане ОО. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение её содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий.
* Значительную роль в образовательном процессе в целом и системе повышения профессиональной компетентности педагогов играют **открытые просмотры занятий.**

Они позволяют увидеть работу педагогов, использовать их познавательный опыт, осознать свои недочёты. Педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

* **Изучение лучшего опыта педагогов** позволяют решить ряд вопросов, таких как:
* целенаправленное накопление педагогических материалов;
* анализ результатов деятельности по определённому направлению образовательной работы;
* взаимодействие всех специалистов.

Формы распространения педагогического опыта в ОО:

* открытые занятия и мероприятия;
* выступления «Из опыта работы» на Совете педагогов;
* семинары;
* участие в конкурсах разных уровней
* **Смотр-конкурс** - это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.
* **Мастер - класс.**С целью создания условий для развития педагогического и методического материала педагогов, организации консультирования педагогических работников ОО по проблемам совершенствования профессионального мастерства, методики проведения различных видов занятий, мероприятий и их учебно-методического и материально - технического обеспечения. Организация опытно-поисковой, инновационной и проектно-исследовательской деятельности ОО, направленной на основании новых педагогических технологий, разработку авторских программ.

Разнообразие формы методической работы в ОО способствует профилактике профессионального и эмоционального «выгорания» педагогов, способствует тому, что каждый педагог может самореализоваться как личность, и педагоги самостоятельно включаются в учебный процесс, который непосредственно связан с приоритетным направлением ОО.

В результате данных мероприятий предполагается качественное изменение организации методической работы, т.е. приведение её в систему:

* повышение профессиональной компетентности педагогов;
* профилактика профессионального и эмоционального «выгорания» педагогов;
* изменение форм и стилей общения с детьми;
* изменение предметно - развивающей среды групп и кабинетов;
* качественная организация воспитательно-образовательного процесса;
* активизация работы с родителями.

Таким образом, работа с педагогами должна обеспечить стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

**6.Мероприятия для реализации Проекта**

Таблица №3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Задача | Основные действия/мероприятия | Сроки исполнения | Ответственный исполнитель | Ожидаемый результат |
| 1. 1.Создавать условия для постоянного и динамичного развития педагогов, профилактики профессионального и эмоционального «выгорания» педагогов; | 1 шаг: Корректировка перспективного плана повышения квалификации педагогов | 2020-2025 | заместитель заведующего, педагоги | Определение личных потребностей сотрудников в обучении  Определение педагогами новых знаний в той области, где им интересно или где есть трудности в работе |
| 2 шаг: Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года | 2020-2025 | заведующий, заместитель  заведующего, педагоги |
| 3 шаг: Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов | 2020-2025 |
| 4 шаг: Развитие социального партнерства | 2020-2025 | Обмен опытом |
| 5 шаг. Проведение тренингов, релаксации, аутотренингов, мероприятий по взаимной поддержке. | 2020-2025 | Педагог-психолог, заведующий, заместитель заведующего | Предупреждение синдрома профессионального и эмоционального «выгорания» педагогов |
| 6 шаг: Открытые просмотры занятий, мероприятий педагогов | 2020-2025 | заместитель заведующего, педагоги | Знакомство с передовым педагогическим опытом,  обобщение передового педагогического опыта |
| 2. Обеспечивать высокий уровень профессиональной компетентности педагогов. | 1 шаг: Проведение педсоветов, педколлегий по вопросу соответствия профессионального стандарта | 2020-2025 | Заведующий заместитель заведующего,  педагоги, педагог-психолог | Постоянное обеспечение высокого уровня профессиональной компетенции педагогов |
| 2 шаг: Проведение экспресс-диагностики по профессиональному и эмоциональному «выгоранию» |
| 3 шаг: Использование в образовательном процессе инновационных технологий |  | Заведующий заместитель заведующего,  педагоги |
| 4 шаг:Участие в вебинарах |  |
| 3. Создавать условия для поддержки, стимулирования и повышения статуса педагогов | 1 шаг: Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов | 2020-2025 | заместитель заведующего | Осуществляется поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогов |
| 2 шаг: Корректировка стимулирующих выплат педагогов | 2020-2025 | заведующий, заместитель заведующего |
| 3 шаг: Представление к награждению лучших работников | 2020-2025 | Заведующий заместитель заведующего, педагоги |
| 1. 4.Создавать условия для совершенствования структуры и содержания методической службы ОО | 1 шаг: Организация научно-методического сопровождения реализации ФГОС | 2020-2025 | заместитель заведующего, педагоги | Качественно осуществляется научно-методическое сопровождение реализации ФГОС |
| 2 шаг: Организация переподготовки педагогов при необходимости | 2020-2025 | заведующий, заместитель заведующего |
| 3 шаг: Организация наставничества молодым педагогам | 2020-2025 | Заведующий заместитель заведующего, педагоги |
| 4 шаг: Совершенствование системы внутреннего контроля | 2020-2025 | Заведующий заместитель заведующего, педагоги |
| 5 шаг. Выявление затруднений в работе педагогов | 2020-2025 | Педагог-психолог, заведующий, заместитель заведующего |

**7.МОНИТОРИНГ И КОНТРОЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА**

Проект рассчитан на 5 лет с 2020-2025гг.

***I этап – 2020г:***

Организационно-подготовительный этап (создание условий для реализации):

- диагностика имеющихся ресурсов, поиск условий для реализации и начало выполнения Проекта. Работа по подготовке кадровых ресурсов и обеспечение методического сопровождения реализации преобразований. Анализ, корректировка цели, конкретизация задач и содержания работы.

***II этап – 2021-2024 гг.***(реализации)

Развивающий этап (работа по преобразованию существующей системы, переход ОО в проектный режим работы):

- апробация новшеств и преобразований и внедрение их в текущую работу ОО;

- реализация разработанных мероприятий, внедрения отработанных инновационных проектов в деятельность ОО, мониторинг Проекта и его корректировка.

***III этап – 2024- 2025 г.***

Аналитико-информационный этап (анализ эффективности реализации Проекта, оценка качественных и количественных изменений, произошедших в ОО, транслирование передового опыта работы);

- подведение итогов и соотнесение результатов деятельности с целью и задачами реализации Проекта.

Целевые виды контроля в системе мониторинга:

• Оперативный

• Тематический

• Итоговый

• Самообследование

• Диагностика (педагогическая, психологическая)

• Анкетирование педагогов и родителей

• Информация: - внешняя (СМИ, инструктивно-нормативные акты вышестоящих органов управления образования); - внутренняя (акты, приказы ОО, протоколы заседаний педсоветов, общего собрания трудового коллектива, опрос, заявления родителей, анкеты).

Система оценки результатов выполнения Проекта обладает открытостью и доступностью для всех участников образовательного пространства. Мониторинг и контроль эффективности реализации Проекта будет проводиться по прохождении этапов.

Внутренний контроль выполнения Проекта: Администрация ОО.

Ежегодно результаты контроля обсуждаются на итоговом педагогическом совете и предоставляются общественности через публикации на сайте. Результатами контроля являются: отчет о результатах самообследования (апрель); публичный доклад заведующего (июль);; самоанализ педагогов (май) и др.

Ежемесячно осуществляется текущий контроль выполнения Проекта. По итогам каждого этапа (январь - февраль) анализируются показатели конечных результатов реализации Проекта количественные и качественные.

Таблица №4

**Ожидаемые показатели конечных результатов реализации этапов Программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Наименование показателя | Ед. измерения | ***I этап*** | ***II этап*** | ***III этап*** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| **1.** **Созданы условия для роста профессиональной компетентности педагогов в вопросах построения образовательной деятельности и обеспечению инновационных процессов в ОО на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка и профессионального стандарта педагога. Осуществляется профилактика профессионального и эмоционального «выгорания» и повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.** | | | | | |
| 1 | Количественные показатели: | | | | |
| 1.1. | Укомплектованность педагогическими кадрами | % | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Качественные показатели: | | | | |
| 2.1. | Прохождение КПК | % | 100 | 100 | 100 |
| 2.2 | Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня | % | 50 | 60 | 70 |
| 2.3. | Численность педагогов, ставших победителями и призерами конкурсов различного уровня | % | 10 | 15 | 20 |
| 2.4 | Представление педагогами опыта ОО на публичных мероприятиях в сфере образования | % | 30 | 35 | 40 |
| 2.5. | «эмоциональное истощение» педагогов | % | 16 | 13 | 10 |
| 2.6. | «редукция личных достижений» педагогов | % | 35 | 30 | 20 |