


ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
протокол № 1
«28» августа 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МБДОУ ДС №39
«Золушка» г. Туапсе
О.Ю. Клыгина
«28» августа 2015 г.



Инновационная образовательная программа
«Развитие кадрового потенциала в условиях реализации
ФГОС нового поколения»
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №39 «Золушка» г. Туапсе

Содержание:

1. Актуальность инновационной образовательной программы
2. Информационная карта инновационного продукта как результата реализации инновационной образовательной программы
3. Модель инновационного продукта
4. План разработки и апробации инновационного продукта
 - 4.1. Маршрутная карта разработки и апробации инновационного продукта
 - 4.2. Мониторинговое сопровождение процесса реализации Инновационной образовательной программы
 - 4.3. Готовность дошкольного образовательного учреждения к реализации Инновационной Образовательной программы
 - 4.4. Социальные и образовательные эффекты внедрения инновационного продукта в образовательный процесс ДОУ
5. Финансовая смета, необходимая для реализации инновационной образовательной программы

1. Актуальность Инновационной образовательной программы

В соответствии с происходящими переменами в обществе изменяется и качество социальных ожиданий по отношению к дошкольному образованию. Основной задачей ДООУ на современном этапе является сохранение здоровья воспитанников, раскрытие способностей каждого ребенка, воспитание порядочного и патриотичного человека. Для этого необходимо совершенствовать кадровый потенциал педагогов ДООУ. Мы рассматриваем совершенствование педагогического коллектива сквозь различные призмы. В данном дошкольном образовательном учреждении предполагается обновление и оптимизация качества образования и переход на новые образовательные стандарты через: развитие профессиональной компетентности педагогического коллектива; совершенствование организационно-педагогической культуры; организацию творческой среды для выявления и поддержки талантливых детей; создание системы здоровьесбережения и формирование культуры здорового образа жизни у участников образовательного процесса. В дошкольном учреждении сложился педагогический коллектив, готовый к освоению и внедрению инновационных технологий, открытый к усовершенствованию профессиональных, информационных, коммуникативных, правовых компетентностей.

Новизна предлагаемого продукта заключается в разработке нового формата как внутрикорпоративной системы повышения квалификации и системы методической работы, так и в обеспечении ресурсами и создании условий для профессионального роста педагогов в условиях реализации ФГОС нового поколения.

Реализуемость инновационного продукта в ДООУ: предлагаемый формат инновационного продукта может быть различен в зависимости от поставленных задач, возможностей ДООУ, потребностей всех субъектов образовательного процесса. Созданная модель продукта представляется универсальной для дошкольного образовательного учреждения любого типа и вида. Каждое ДООУ вправе построить свой маршрут профессионального и личностного развития педагогов в рамках модульного конструктора в зависимости от целей и желаемого результата; от участников, организаций и партнеров; от направленности проектов, технологий.

2. Информационная карта инновационного продукта как результата реализации инновационной образовательной программы ДООУ

Название ИОП:

Развитие кадрового потенциала в условиях реализации ФГОС нового поколения

Направление стратегии:

Совершенствование работы кадрового состава ДОУ

Цель ИОП:

Разработка направлений и создание условий формирования мотивационной, содержательной и технологической готовности педагога, способного гибко реагировать на изменения в образовании в условиях внедрения ФГОС нового поколения

Задачи ИОП:

- формирование готовности педагогов к инновациям в области профессиональной деятельности;
- развитие у педагогов потребности в духовном и культурном росте, формирование нравственных компетентностей, навыков здорового образа жизни;
- создание в ДОУ среды, создающей условия для проявления педагогами инициативы и самостоятельности, способствующей самореализации;
- развитие корпоративной культуры ДОУ с учетом его специфики;
- снижение риска интеллектуальных перегрузок и эмоциональных срывов всех субъектов образовательного процесса;
- психологическая помощь в выработке необходимых профессиональных качеств, умений и навыков, направленных на сохранение эмоциональных резервов и повышение адаптации к напряженным ситуациям в работе, к принятию новых изменений.

Механизмы реализации программы

№	Задачи	Действие	Срок реализации	Полученный (ожидаемый) результат
Этап I. Диагностико-аналитический (сентябрь 2015 – ноябрь 2015г.)				
1	мониторинг затруднений педагогов, анализ состояния образовательного процесса	проведение мониторинга, анализа, постановка цели и задач, выявление и формулировка противоречий, нуждающихся, ограничений и	ноябрь 2015	ликвидация и предвидение с помощью новых методик, технологий

		рисков		
Этап II. Проектировочно - прогностический (ноябрь 2015 – ноябрь 2016г.)				
1	прогнозирование положительных результатов и возможных негативных последствий	подготовка ресурсной базы, распределение управленческих функций, научно-методическое обеспечение	ноябрь 2016г.	реализация мероприятий профессиональной успешности педагога
Этап III. Итоговый (ноябрь-декабрь 2016)				
1.	Подведение итогов реализации программы	оформление полученных результатов (опыта работы) как инновационного продукта готового к изучению и внедрению внутри ДООУ и в других дошкольных образовательных учреждениях	декабрь 2016г.	трансляция опыта работы ДООУ

Планируемый результат по внедрению инновационного продукта

- Готовность педагогов ДООУ к инновационной деятельности в условиях новых образовательных стандартов.
- Достижение соответствия учебно-методических и дидактических комплексов, материально-технической базы, профессионального уровня педагогических и управленческих кадров реализуемым образовательным программам в ДООУ.
- Создание и тиражируемость авторских и коллективных инновационных продуктов через публикации, семинары, круглые столы, мастер-классы.
- Совершенствование организации образовательного процесса в целях сохранения и укрепления здоровья всех субъектов образовательного процесса.
- Интеграция программ основного и дополнительного образования.
- Совершенствование форм педагогического и медико-социального сопровождения участников образовательного процесса.

Тиражируемость результатов, полученных в ходе разработки продукта:

- Проведение практических семинаров, мастер-классов для педагогического коллектива по заявкам ДООУ по направлениям, представленным в инновационном продукте.

Конечные продукты:

- Методические рекомендации «Профессиональной успешности педагога», включающее: нормативное сопровождение, методические материалы.
- Программа повышения квалификации педагогов ДООУ и рекомендации по ее реализации.

Адресность инновационного продукта:

- Данный продукт может быть востребован любым педагогом ДООУ и любым дошкольным образовательным учреждением, целью которого является в короткие сроки провести качественную и эффективную работу с педагогическим коллективом в условиях перехода к новым требованиям в системе образования

3. Модель инновационного продукта (алгоритм профессиональной успешности педагога)

В основе предлагаемого инновационного продукта лежит алгоритм профессиональной успешности педагога, призванный включить критерий динамичности и мобильности в оценку образовательной деятельности. Сегодня значимым является обеспечение в ходе получения постдипломного образования мобильности квалификации.

Алгоритм состоит из элементов различных сред. Элементы или его отдельные структуры, сочетание структур участвуют в решении поставленных задач.

Алгоритм профессиональной успешности педагога может реализовываться как в одном дошкольном образовательном учреждении, так и в сетевом взаимодействии между различными ДООУ, а также методическими организациями и объединениями.

Для эффективного развития кадрового потенциала в условиях реализации ФГОС необходимо провести алгоритмизацию профессионального развития педагогов. В этом случае требуется описание маршрутной карты подлежащей деятельности. Каждое направление маршрута связано друг с другом, гарантирует получение результата. Получаемый продукт легко подвергать измерению, анализу, корректировке, улучшению. Однако без осмысления способов перевода практики тиражируемая модель может оказаться неполной.

Итоговая сборка элементов должна происходить на уровне психологического осмысления. Таким образом, новое «вбирает» в себя все исходные основания, происходит генерализация деятельности, позволяющая обрести субъекту новые свойства.

Так, деятельность каждого педагога требует специальных «остановок», процедур, когда планируемый, организуемый, осуществляемый образовательный процесс внедряемого опыта осмысливается и оформляется в рационализированную модель. Осмысление и оформление понимания новой модели образовательного процесса закрепляют педагогический опыт, сохраняя наработанное (практику) и фиксируя достижения. В этом смысле обобщение опыта может быть интерпретировано как совокупность усвоенных (практически) компетентностей педагога, определяющих качество его деятельности, меру педагогического мастерства, потенциал профессионального развития.

**Представленный алгоритм профессиональной успешности педагога
включает:**

1. Основные направления реализации образовательной программы ДОУ
2. Систему сред, способствующих повышению профессиональной компетентности педагога: методическая среда, творческая, информационно-коммуникативная, здоровьесберегающая, управленческая, культурологическая, сетевая.
3. Основные направления программы развития ДОУ.
4. Привлеченных участники к реализации инновационной образовательной программы: учащиеся, их родители, социальные партнеры, общественность.

4. План разработки и апробации инновационного продукта

4.1. Маршрутная карта разработки и апробации инновационного продукта

Мероприятия	Участники	Планируемый результат
<p>Направление 1. Развитие профессиональной компетентности педагогов через совершенствование методической среды</p> <p>Направление способствует удовлетворению потребностей всех субъектов образовательного процесса в качественном доступном образовании, для достижения которого необходимо создание системы непрерывного образования педагогов.</p>		
<p>Организация деятельности временных творческих групп по проектам в рамках работы методических</p>	<p>заведующий, старший воспитатель, педагоги</p>	<p>Создание системы методической работы и повышения квалификации педагога в условиях модернизации</p>

объединений		системы дошкольного образования
<p>Развитие профессионально-педагогической культуры педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация корпоративной системы повышения квалификации; - регулярный мониторинг образовательных и профессиональных потребностей педагогов, создание социальных портретов педагогов (выявление и формирование новых внутрисадовых объединений педагогов по интересам); - активное участие в конкурсах педагогического мастерства ДООУ, района, края. Развитие профессионально-педагогической культуры педагога: - организация корпоративной системы повышения квалификации; - регулярный мониторинг образовательных и профессиональных потребностей педагогов, создание социальных портретов педагогов (выявление и формирование новых внутрисадовых объединений педагогов 		<ul style="list-style-type: none"> - Развитие корпоративной культуры коллектива. - Рост профессионализма педагогического коллектива.

<p>по интересам); - активное участие в конкурсах педагогического мастерства ДОУ, района, края.</p>		
<p>Развитие исследовательской компетентности педагога: - разработка критериев оценки исследовательской деятельности педагогов; - серия круглых столов по обмену пед.опытом</p>		
<p align="center">Направление 2. Оптимизация творческой среды как условие повышения мотивации к инновационной деятельности</p> <p>В период перехода на новую модель образования современный детский сад нуждается в новом «типе» педагога: творце, созидателе, лидере, способном увлечь, повести за собой воспитанников и их родителей (законных представителей). В этих условиях профессиональная деятельность поднимается до уровня творчества. При этом под творчеством понимается не только создание нового продукта, новых технологий, приемов и методов, но и особая атмосфера внутренней мотивированности, которая сопровождается эмоциональным подъемом, позитивным, оптимистическим настроем.</p>		
<p>- Разработка и реализация программы создания творческой среды: - Выявление компонентов творческой среды - Создание условий обеспечения творческой среды.</p>	<p>заведующий, старший воспитатель, педагоги, родительский комитет, Совет педагогов.</p>	<p>- Создание системы мониторинга творческих достижений педагогов. - Разработка новых методов, приемов, технологий образовательной деятельности с детьми - Создание видеофильмов, компьютерных презентаций. - Издание методических материалов, программ, сценариев, произведений</p>

		<p>литературного и музыкального творчества педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание творческих интернет-сообществ в социальных сетях - Привлечение к совместному творчеству детей, родителей, педагогов. - Повышение мотивированности педагогов к творчеству в профессиональной сфере.
<p>Создание условий для проявления инициативы, самостоятельности и творчества педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение обучающего семинара «Методика и технология исследовательской деятельности»; - Поддержка деятельности временных творческих групп с целью реализации «пилотных проектов»: праздников конкурсов, досуговых мероприятий, исследовательской деятельности, интегрированных занятий и др. - Создание системы мониторинга творческих достижений педагогов через внедрение «электронного портфолио»; - Разработка Положения 		

внутрисадового конкурса педагогических достижений «Педагог года»

- Внедрение системы морального и материального поощрения педагогов;
- Организация ежегодной выставки работ декоративно-прикладного творчества педагогов, тематических творческих выставок;
- Участие педагогов в профессиональных и творческих конкурсах различного уровня;
- Привлечение педагогов к работе в клубах по интересам, с привлечением районного Дома творчества конкурсов, досуговых мероприятий, исследовательской деятельности, интегрированных занятий и др.
- Организация работы педагогической студии «Стратегия успеха»;
- Оформление методических рекомендаций «Работа с талантливыми и одаренными детьми»;
- Создание системы мониторинга творческих достижений педагогов через внедрение «электронного портфолио»;
- Разработка Положения

<p>внутрисадового конкурса педагогических достижений «Педагог года»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внедрение системы морального и материального поощрения педагогов; - Организация ежегодной выставки работ декоративно-прикладного творчества педагогов, тематических творческих выставок; - Участие педагогов в профессиональных и творческих конкурсах различного уровня; - <input type="checkbox"/> Привлечение педагогов к работе в клубах по интересам, с привлечением районного Дома творчества 		
<p>Обеспечение открытости творческой среды ДОУ для всех участников воспитательно-образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Привлечение родителей к организации общих мероприятий; - Организация и проведение в рамках «Семейной гостиной» мастер - классов для родителей, встреч с интересными людьми, совместных экскурсий; - Привлечение детей и родителей к участию в фестивалях семейного творчества, спортивных 	<p>заведующий, старший воспитатель, музыкальный руководитель воспитатель.</p>	

<p>мероприятиях; - Информирование общественности о воспитательно - образовательной деятельности ДОУ через СМИ, Интернет - порталы.</p>		
<p align="center">Направление 3. Развитие культурологической среды как фактора повышения общей культуры педагогов</p> <p>Основой направления является разработка условий совершенствования культурологического пространства и поиск новых средств педагогического влияния на формирование духовной среды ДОУ.</p>		
<p>Разработка и реализация методических рекомендаций по оптимизации культурологической среды ДОУ: --Изучение опыта работы по культурологической составляющей воспитательно-образовательной среды. -Разработка мероприятий, направленных на повышение общекультурного уровня педагогов.</p>	<p>заведующий, старший воспитатель, музыкальный руководитель, воспитатели</p>	<p>Участие ДОУ в культурологических, фестивальных, конкурсных, досуговых программах учреждений - социальных партнеров ДОУ. - Издание авторских сценариев, произведений литературного и музыкального творчества педагогов. - Создание фото и видеоотчетов о проведенных мероприятиях, поездках, экскурсиях, их размещение на сайте ДОУ</p>
<p>Привлечение ресурсов учреждений образования и культуры, досуговых организаций с целью повышения культурно-нравственного уровня педагогов:</p>	<p>старший воспитатель</p>	
<p>Организация экскурсий, поездок по историческим местам района, области - посещение кинотеатра, клуба по интересам в центральной библиотеке, музея, дома творчества; - Обзор новинок литературы, периодических печатных изданий;</p>	<p>старший воспитатель, музыкальный руководитель</p>	
<p>Использование СМИ, интернет-ресурсов для повышения мотивации</p>	<p>старший воспитатель, педагоги</p>	

<p>педагогов к самообразованию в культурологической сфере: Обмен опытом (организация, проведение, участие в мастер-классах, конференциях, семинарах) с помощью совместных семинаров, методобъединений - Реализация совместных творческих проектов- Использование социальных интернет-сетей для профессионального общения, самообразования, обмена опытом.</p>		
<p align="center">Направление 4. Развитие ИКТ компетентности педагогов через создание информационно насыщенной образовательной среды</p> <p>Данное направление ориентирует педагогический коллектив на широкое использование разнообразных методик педагогической и профессиональной диагностики с использованием электронных систем, портфолио.</p>		
<p>Профессиональный проект педагога "Создание электронного учебно-методического комплекса педагога" Разработка и внедрение модели электронного портфолио как средства оценивания профессиональных достижений и творческой активности педагога</p>	<p>заведующий, старший воспитатель, руководители методобъединений, педагоги</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Создание банка методических материалов в помощь любому педагогу ДОУ - Внедрение электронного портфолио в работу воспитателей и распространение опыта его реализации. - Обмен педагогическим опытом. - Подготовка к аттестации педагогов - Создание педагогических страничек на сайте ДОУ
<p>Участие педагогов в модульных курсах повышения квалификации.</p>		
<p>Презентация</p>		

электронных портфолио профессиональной деятельности педагогов на итоговом педагогическом совете		
Разработка оптимальной модели учета образовательных достижений педагогов с использованием информационных технологий	старший воспитатель, ответственный за сайт	
Создание банка методических разработок педагогов с использованием ИКТ и интерактивных средств	Педагоги	
Направление 5. Расширение сетевой среды для вариативной образовательной деятельности педагогов		
<p>Данное направление способствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализации системы социального партнерства в разработке организационно-управленческих подходов к оптимизации культурно-образовательной среды для педагогов, воспитанников и социальных партнеров 		
<p>Организация сетевого взаимодействия, направленного на обновление содержания образования в ДОУ и взаимную методическую поддержку</p> <p>Реализация направлений социального партнерства на уровне ДОУ, районном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключение договоров о сотрудничестве; - разработка совместных планов; - участие в социально значимых проектах 	<p>заведующий, педагогический коллектив, социальные партнеры</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование имиджа ДОУ в образовательной сети муниципального района как дошкольного образовательного учреждения, предоставляющего качественное доступное образование - Привлечение новых социальных партнеров. - Рост активности родительских, педагогических объединений в жизнедеятельности ДОУ;
Реализация совместных программ и проектов по работе с ветеранами и общественностью, по	педагоги, родители, заинтересованные организации	

<p>экологии, гражданскому патриотическому, художественно-эстетическому и спортивно-оздоровительному направлениям.</p>		
<p>Направление 6. Развитие здоровьесберегающей среды и оптимизация социально-психологического сопровождения</p>		
<p>Создание единой комплексной системы социально-психологической поддержки и сопровождения педагогического коллектива становится особенно актуальной в связи с основными направлениями развития дошкольного образования</p>		
<p>Проведение психологического консультирования педагогов ДОУ</p>	<p>Заведующий, психолог</p>	<p>психологические рекомендации педагогам; консультирование.</p>
<p>- «Развитие навыков позитивного восприятия» - «Развитие коммуникативной компетентности» - «Развитие креативности» - «Развитие уверенности в себе» - Деловые игры</p>		<p>- Повышение психолого-педагогической компетенции педагогов - Оптимизация социально-психологического сопровождения участников образовательного процесса.</p>
<p>Реализация программы «Здоровье»: - оздоровительная физкультура - совместные спортивные мероприятия педагогов-воспитанники-родители) - семинары, лекции, встречи с медицинскими специалистами по заявленным темам</p>	<p>Все участники образовательного процесса</p>	
<p>Проведение родительских лекториев совместно с педагогами ДОУ - возрастные психофизиологическим</p>	<p>Психолог ДОУ педагоги, родители</p>	

<p>особенности детей; - индивидуальный подход к ребенку, с целью выявления талантливых детей в разных видах деятельности; - формирование основ здорового образа жизни.</p>		
<p>Направление 7. Оптимизация управленческой среды и кадровая политика</p>		
<p>Реализация программы инновационных изменений требует от управленческой команды оптимизации собственной деятельности. Разрабатывается и внедряется процедура комплексного оценивания процесса инновационных изменений</p>		
<p>Разработка проекта деятельности руководства по реализации концепции инновационных изменений</p>	<p>заведующий. старший воспитатель</p>	<p>- Усовершенствование системы кадровой работы. - Разработка и внедрение системы стимулирования педагогических кадров.</p>
<p>Публичный отчет заведующего ДОУ о ходе реализации процесса инновационных изменений</p>		
<p>Создание системы мониторинга удовлетворенности всех субъектов образовательного процесса ходом реализации проекта</p>	<p>заведующий, старший воспитатель</p>	
<p>Создание системы кадровой политики: - консультационно-методическое сопровождение; - работа с кадровым резервом; - подбор персонала</p>	<p>заведующий</p>	
<p>Внедрение системы моральных и материальных стимулов.</p>		

4.2. Мониторинговое сопровождение процесса реализации ИОП:

В результате реализации инновационного продукта будут разработаны мониторинговые карты по каждому из семи направлений маршрутной карты.

Мониторинг будет осуществляться на основе сетевого взаимодействия с родителями воспитанников, педагогами. Опросы будут проводиться по различным направлениям с большим числом респондентов (для обеспечения репрезентативной выборки).

Мониторинг будет организован как внутренний и внешний (с привлечением независимых экспертов и общественных организаций). Он будет осуществляться по 4 группам критериев:

1. критерий педагогической эффективности - определение уровня соответствия образовательных и развивающих программ, а также содержания культурно-образовательной работы ДОО потребностям, запросам и требованиям родителей;
2. критерий оптимальности – возможности соотнести совокупные затраты времени, сил, ресурсов и полученные результаты;
3. критерий динамичности и мобильности - ресурсы ДОО, способствующие адаптации образовательного процесса требованиям общества в целом;
4. критерий управленческой эффективности – определение уровня управления и организации по реализации деятельности ДОО в целом.

Мониторинг результативности с привлечением независимых общественных экспертов будет включать следующие критерии и показатели:

Критерии	Показатели
Эффективность реализации ИОП	Улучшение, существенное обогащение, кардинальное преобразование существующей образовательной ситуации в ДОО
	Эффективность от проведения исследования для развития кадрового потенциала (оптимизация методического обеспечения образовательного

	<p>процесса; внедрение вариативных способов работы с информацией; создание дополнительных условий для проектирования путей профессиональной самореализации и самосовершенствования; внедрение технологий саморазвития и самообразования и т.д.)</p> <p>Отзывы о результатах работы (анкетирование, отзывы)</p> <p>Рост удовлетворенности образовательным процессом в целом воспитанников, родителей, педагогов</p>
Транслируемость результатов, полученных в ходе реализации ИОП	<p>Реалистичность внедрения итоговых продуктов: соответствие идеи, целей и задач исследования реальной образовательной ситуации, уровень обеспеченности разного рода ресурсами, выявление и описание источников дополнительных ресурсов</p> <p>Инструментальность (управляемость) внедрения итоговых продуктов: наличие научно-организационного обеспечения, способов и плана действий по внедрению продуктов.</p> <p>Возможность реализовать итоговые продукты в любом ДОУ</p>
Ресурсное обеспечение реализации ИОП	<p>Сформированность материально-технической базы для реализации ИОП</p> <p>Готовность кадрового потенциала для реализации</p> <p>Сформированность механизмов взаимодействия ДОУ с социальными партнерами</p>
Сформированность информационного пространства, сопровождающего реализацию ИОП	<p>Сформированность требуемого для реализации ИОП информационного банка данных</p> <p>Сформированность внешних информационных каналов, транслирующих содержание ИОП (интернет, СМИ, ТВ, открытые мероприятия)</p> <p>Степень разнообразия видов, форм, информационного пространства для всех участников ИОП</p> <p>Сформированность документов, поддерживающих реализацию ИОП</p> <p>Степень участия ДОУ в инновационных проектах, конкурсной деятельности</p>

4.3. Готовность образовательного участия к реализации ИОП:

Опыт инновационной работы:

На базе ДОУ регулярно проходят семинары и методические объединения, консультации по распространению педагогического и управленческого опыта для педагогов и руководителей района.

Педагоги ДОУ принимают активное участие в смотрах-конкурсах педагогических достижений различных уровней.

Кадровый потенциал: В ДОУ осуществляется работа по оценке кадров при приеме на работу, налажено взаимодействие по вопросу подбора кадров с Туапсинским социально-педагогическим колледжем.

Система внешних связей ДОУ: Социальное партнерство- Детский дом творчества, музей им. Полетаева, ДСЮШ № 2 ГДК, Центр социальной защиты населения, СОШ № 7.

4.4. Социальные и образовательные эффекты внедрения инновационного продукта в образовательный процесс:

-
-

- **- на уровне педагогического сообщества:**
- ознакомление педагогической общественности с опытом работы ДОУ по созданию условий для профессионального и личностного развития педагогов, по созданию системы педагогического сопровождения родителей.
- оформление пакета материалов для педагогов ДОУ, включающего в себя:
 - направления, формы, методы эффективного партнерства различных организаций, обществ с ДОУ;
 - методику проведения регулярного маркетингового исследования образовательных потребностей педагогов и родителей воспитанников;
 - рекомендации по организации внутрикорпоративной системы повышения квалификации.
- **- на уровне ДОУ:**
- в разработке и реализации системы внутрикорпоративного повышения квалификации, позволяющей осуществлять комплексные программы повышения квалификации;
- в обеспечении перехода ДОУ на ФГОС и готовность педагога к данной деятельности;
- в формировании инновационной культуры всех участников образовательного процесса;
- в оптимизации организационной структуры управления ДОУ, обеспечивающей реализацию инновационной образовательной программы

5. Финансовая смета, необходимая для реализации инновационной образовательной программы.

Приложение 1. Обоснование расходования средств для реализации ИОП

Направление расходования средств	Планируемые затраты
Приобретение учебно-методического обеспечения по основной программе	по эстетическому воспитанию
	Программное обеспечение по психологическому сопровождению:
Модернизация материально-технической и игровой базы	Интерактивные комплекты: Компьютер персональный с монитором, принтером спортивное оборудование игровое оборудование
Повышение квалификации и переподготовка работников ДОУ	Услуги дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) Курсы повышения квалификации для педагогического коллектива Курсы обучения работы с интерактивным оборудованием