

муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 20»

(МДОУ «Детский сад № 20»)

Принято
на Педагогическом совете
МДОУ «Детский сад № 20»
Протокол № 2 от 27.11.2019 г.

Утверждаю:
Заведующий
МДОУ «Детский сад № 20»

Е.В. Чехлатая
Приказ № 049 от «27» 11 2019 г.

С учетом мнения выборного органа
Председатель профсоюзного комитета

Н.В. Свешникова
«27» 11 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора департамента
образования мэрии города Ярославля

Е. А. Ильина
«27» 11 2019 г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«Детский сад № 20»
на 2020-2024 гг**

Ярославль, 2019

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 20»

Рабочая группа по разработке Программы развития

Чехлатая Е.В. – заведующий;

Девяткина Е.А. – старший воспитатель;

Свешникова Н.В. – заместитель заведующего по АХЧ;

Шадрина М.В. – главный бухгалтер;

Зубатова Е.Н. – старшая медицинская сестра;

Сорокина М.А. – инструктор по физической культуре;

Тюпцова А.А. – учитель-логопед;

Титова И.Н. – воспитатель.

Содержание

		Стр.
1	Паспорт Программы развития	4
2	Введение	9
3	Концепция развития ОО в контексте реализации стратегии развития образования	11
3.1	Ключевые приоритеты государственной политики в сфере образования до 2025 года	11
3.2	Миссия развития образовательной организации	12
3.3	Цели и задачи развития образовательной организации	12
3.4	Целевые показатели развития образовательной организации по годам, соответствующие целевым показателям государственных документов по стратегии образования до 2025 года	13
4	Анализ потенциала развития образовательной организации по реализации стратегии развития образования	15
4.1	Анализ результатов реализации прежней программы развития ОО	15
4.2	SWOT – анализ потенциала развития ОО	20
5	Прогнозируемый результат и этапы реализации программы	25
5.1	Прогнозируемый результат Программы развития	25
5.2	Этапы реализации Программы развития	25
5.3	План мероприятий (Дорожная карта) по реализации Программы развития	26
6	Мониторинг эффективности реализации Программы развития	33
	Приложение 1	35

Паспорт программы развития

МДОУ «Детский сад № 20»

Полное наименование образовательной организации	муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 20»
Документы, послужившие основанием для разработки программы развития	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Конвенция о правах ребенка. ▪ Федеральный закон от 24.07.98 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»; ▪ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; ▪ Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2025 года (утверждена Постановлением Правительства РФ от 04.10.2000 № 751); ▪ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации». ▪ Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы (утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 года № 497); ▪ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р); ▪ Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы; ▪ Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; ▪ Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017г. № 1642 Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования».
Сведения о разработчиках	Администрация, рабочая группа МДОУ «Детский сад № 20»
Цель	Совершенствование системы управленческих и методических действий, реализующих право каждого ребенка на качественное и доступное образование и обеспечивающих воспитание гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций
Комплексные задачи программы развития	<p>1. Обеспечить качественную реализацию ФГОС ДО путем включения в педагогический процесс новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений.</p> <p>2. Развить кадровый потенциал учреждения путем реализации комплекса мер:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ повышение квалификационного уровня руководящих, педагогических и медицинских работников; ▪ профессиональная переподготовка кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; ▪ повышение привлекательности учреждения для

	<p>молодых специалистов;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ осуществление инновационной деятельности в режиме функционирования муниципальной инновационной площадки; ▪ выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях; ▪ создание положительной мотивации труда у сотрудников (рациональная организация труда, оценка деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности их деятельности с учетом введения профстандарта). <p>3. Обеспечить условия для сохранения, поддержания и укрепления здоровья всех субъектов образовательного процесса путем индивидуализации здоровьесберегающей и здоровьесформирующей деятельности учреждения.</p> <p>4. Использовать эффективные формы взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса с целью повышения качества и доступности дошкольного образования.</p> <p>5. Обеспечить реализацию платных дополнительных образовательных услуг.</p> <p>6. Модернизировать финансово-экономическую деятельность учреждения путем повышения инвестиционной привлекательности, использования многоканальных источников финансирования (бюджет, добровольные пожертвования, спонсорская помощь, доходы от платных дополнительных услуг, участие учреждения в приоритетных проектах и программах в области образования)</p> <p>7. Совершенствовать материально-техническую базу учреждения, обновить оборудование/оснащение:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ развивающей предметно-пространственной среды групповых помещений; ▪ оборудование для кабинетов педагога-психолога, учителя-логопеда, диагностические комплекты, дидактические средства обучения; ▪ помещений для организации платных дополнительных образовательных услуг (музыкального зала, спортивного зала, творческой мастерской).
<p>Основные направления развития образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Создание современной образовательной среды; ▪ Создание условий для реализации образовательных программ; ▪ Создание здоровьесберегающей среды для повышения качества жизни детей и их семей.
<p>Период реализации</p>	<p>2020-2024гг</p>
<p>Порядок финансирования программы развития</p>	<p>Предоставление из федерального бюджета в 2020 году денежных средств в форме субсидии в рамках реализации национального проекта «Образование».</p> <p>Средства бюджета Ярославской области на софинансирование мероприятий по программе «Решаем вместе».</p> <p>Средства областного бюджета, выделенные на финансовое обеспечение муниципального задания в 2020г.</p>

Целевые индикаторы и показатели успешности

Задачи	Показатели эффективности	Базовые значения	Динамика индикаторов и показателей			Конечное значение
			2020	2022	2024	
Обеспечить качественную реализацию ФГОС ДО путем включения в педагогический процесс новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений.	Уровень освоения образовательных программ обучающимися МДОУ «Детский сад № 20»	85	85	90	95	95
	Функционирование групп комбинированной направленности	2	2	4	8	8
Обеспечить условия для сохранения, поддержания и укрепления здоровья всех субъектов образовательного процесса путем индивидуализации здоровьесберегающей и здоровьесформирующей деятельности учреждения.	Наличие программы «Здоровье»	да	да	да	да	да
	Уровень созданных условий для физического развития воспитанников	80	80	85	87	87
	Уровень заболеваемости (число дней, пропущенных в среднем одним ребенком по болезни)	13	13	13	13	13
	Индекс здоровья	13	13	13	13	13
	Высокий и средний уровень физической подготовленности воспитанников 4-7 лет	78	78	85	90	90
Развить кадровый потенциал учреждения	Уровень педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	55	55	70	80	80
	Доля педагогов с высшим профессиональным и средним специальным образованием, отвечающим требованиям профессиональных стандартов	57	57	90	100	100
	Доля педагогов, осуществивших обучение на КПК	80	80	100	100	100
	Доля педагогов, прошедших КПК (работа с детьми ОВЗ)	25	25	40	80	80
	Доля педагогов, владеющих современными образовательными технологиями	65	65	75	80	80
Использовать эффективные формы	Включенность родителей в систему управления	да	да	да	да	да

взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса с целью повышения качества и доступности дошкольного образования.	учреждением					
	Доля семей воспитанников, активно участвующих в реализации образовательных программ	65	65	70	75	75
Обеспечить реализацию платных дополнительных образовательных услуг	Доля воспитанников, охваченных дополнительными образовательными услугами	0	0	25	50	50
Совершенствовать материально-техническую базу учреждения	Уровень обеспеченности необходимого оборудования, дидактических и методических пособий, игр в соответствии с требованиями ФГОС к условиям реализации ООП	70	70	75	85	85
	Уровень безопасности среды	100	100	100	100	100

Ожидаемые результаты реализации программы развития	<p>Перспектива реализации программы развития предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективную реализацию комплексной Программы развития, воспитания и укрепления здоровья детей раннего и дошкольного возраста, обеспечивающую условия для развития способностей ребенка, приобщение его к основам здорового образа жизни, формирование базовых качеств социально ориентированной личности, обогащенное физическое, познавательное, социальное, эстетическое и речевое развитие; • обеспечение преемственности дошкольного образования и начальной ступени школьного образования, преемственности дошкольного, дополнительного и семейного образования, интеграции всех служб детского сада в вопросах развития детей; • расширение участия коллектива, родительского актива и представителей социума в выработке, принятии и реализации правовых и управленческих решений относительно деятельности учреждения; • обновленную нормативно-правовую, финансово-экономическую, материально-техническую и кадровую базы для обеспечения широкого развития новых форм дошкольного образования; • четкое распределение и согласование компетенций и полномочий, функций и ответственности всех субъектов образовательного процесса; • усиление роли комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения всех субъектов образовательного процесса; • принципиально новую развивающую предметно-пространственную среду, в которой бы сами предметы,
-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>материалы, игрушки и пособия содержали бы элементы «обучения и развития» - возможность самостоятельного поведения;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ высокую конкурентоспособность образовательного учреждения путем включения в педагогический процесс новых форм дошкольного образования (группы комбинированной направленности), а также организация сферы дополнительных образовательных услуг, предоставляемых на платной основе.
Контроль реализации	<ul style="list-style-type: none"> ▪ промежуточные итоги обсуждаются ежеквартально на совещаниях при заведующем; ▪ информация о ходе выполнения программы представляется ежегодно на заседаниях педагогического совета учреждения; ▪ самообследование и публичный отчет ежегодно размещаются на сайте учреждения; ▪ электронные формы отчетности.

ВВЕДЕНИЕ

Программа развития муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20» (далее – Учреждения) до 2024 года представляет собой управленческий документ, предусматривающий реализацию комплекса мероприятий и создания необходимых условий в Учреждении для достижения определенных документами стратегического планирования целей государственной политики в сфере образования на принципах проектного управления. Программа развития разработана на основе проектного управления, закрепленного в Постановлении Правительства РФ от 12.10.2017 N 1242 (ред. от 17.07.2019) «О разработке, реализации и об оценке эффективности отдельных государственных программ Российской Федерации» и предусматривает возможность достижения целевых показателей с опорой на внутренние и привлеченные ресурсы. Программа развития является основанием для интеграции Учреждения в сетевые сообщества (объединения, кластеры) системы образования по приоритетам развития образования.

Статья 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» относит к компетенции Учреждения **разработку и утверждение по согласованию с учредителем** программы развития Учреждения. Программа развития является обязательным локальным актом, наличие которого в Учреждении закреплено законодательно. Программа развития определяет **стратегические направления развития Учреждения** на среднесрочную перспективу: ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития.

Программа как проект перспективного развития Учреждения призвана:

- обеспечить достижение целевых показателей Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на срок 2018 - 2025 годы (утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642) и стратегических целей Национального проекта «Образование» в деятельности Учреждения;

- обеспечить качественную реализацию государственного задания и всесторонне удовлетворение образовательных запросов субъектов образовательных отношений;

- консолидировать усилия всех заинтересованных участников образовательных отношений и социального окружения Учреждения для достижения целей Программы.

На основе вышеизложенного, а также в соответствии с Конституцией РФ, Законом «Об образовании в РФ», Уставом Учреждения разработана программа развития муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20». Программа развития на 2020 - 2024 гг. является продолжением Программы развития МДОУ «Детский сад № 20» на 2016-2019 гг.

Данная программа составлена с учетом основных направлений развития образования:

1. Создание условий для воспитания гармонично развитой и социально активной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.
2. Формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся.
3. Высокое качество и доступность образования всех видов и уровней.
4. Совершенствование потенциала педагогических кадров.
5. Обновление современной инфраструктуры образовательного учреждения.
6. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.

Достижение результатов по основным направлениям невозможно без обновления содержания деятельности Учреждения, без использования современных развивающих

образовательных технологий, призванных эффективно реализовывать обновленное содержание образовательной деятельности.

Оптимизация системы дошкольного учреждения возможна лишь при условии перехода его на качественно новый этап – режим развития.

Авторы Программы оставляют за собой право вносить изменения и дополнения в содержание документа с учетом возможных законодательных изменений, финансовых корректировок, на основе ежегодного анализа хода реализации мероприятий по развитию Учреждения.

3. Концепция развития Учреждения в контексте реализации стратегии развития образования

3.1 Ключевые приоритеты государственной политики в сфере образования до 2025 года

Ключевые приоритеты государственной политики в сфере образования до 2025 года определены в следующих стратегических документах:

- Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (сроки реализации 2018-2025)
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование».
- Национальный проект «Образование», утвержден президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10)
- Региональные проекты по реализации Национального проекта «Образование»

Стратегические цели развития образования до 2025 года сформулированы в Национальном проекте «Образование»:

1. Цель: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству образования.
2. Цель: воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Конкретизация стратегических целей развития образования осуществлена в целевых показателях государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Содержательно стратегия развития образования опирается на новую модель качества образования, отвечающего критериям международных исследований по оценке уровня подготовки обучающихся, и привлечения новых ресурсов, обеспечивающих достижение этого качества образования. Новая модель качества образования является компетентностной характеристикой образовательной деятельности обучающихся, оценивающей способность ребенка к использованию полученных знаний в организации его жизнедеятельности.

К новым ресурсам относятся:

- компетенции самостоятельной образовательной деятельности обучающихся;
- возможности онлайн-образования;
- подготовка родителей как компетентных участников образовательных отношений.

Инструментами достижения нового качества образования, актуальными для образовательной организации выступают:

- психолого-педагогическое консультирование родителей;
- ранняя профориентация обучающихся;
- формирование цифровых компетенций обучающихся;
- формирование финансовой грамотности обучающихся;
- технологии проектной, экспериментальной и исследовательской деятельности обучающихся;
- вовлечение в образовательный процесс внешних субъектов (родителей, представителей предприятий, социальных институтов, студентов и др.)
- проектирование индивидуальных учебных планов учащихся;
- сетевые формы реализации программы;
- новые возможности дополнительного образования;
- системы выявления и поддержки одаренных детей.

3.2 Миссия развития образовательной организации

Миссия дошкольного учреждения определена с учетом интересов обучающихся, их родителей, сотрудников, социальных партнеров.

В контексте реализации стратегии развития образования до 2025 года «желаемый образ» образовательной организации представлен видением новой модели дошкольного образовательного учреждения, а также имиджевой характеристикой учреждения для формирования корпоративной культуры и репутации в социальном окружении.

Перспектива новой модели учреждения предполагает эффективную реализацию программы развития, воспитания и укрепления здоровья детей дошкольного возраста, обеспечивающую условия для развития способностей ребенка, формирования базовых качеств личности, обогащенное физическое, познавательное, социальное, эстетическое и речевое развитие. Под имиджем мы понимаем сложившийся в сознании окружающих эмоционально окрашенный образ. Необходимость формирования имиджа возникает в связи с тем, что позитивный образ дошкольного учреждения обеспечивает стабильность, удовлетворенность трудом и профессиональное развитие, доверие к происходящим в учреждении процессам, в том числе инновационным.

3.3 Цели и задачи развития образовательной организации

Программа развития является авторским инструментом Учреждения по достижению целей государственной политики в сфере образования. Иными словами, цели и задачи Программы развития Учреждения отвечают на вопрос как будут достигнуты цели государственной политики в конкретном образовательном учреждении.

Цели государственной политики сформулированы в Национальном проекте «Образование»:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.
2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Трансформируем эти две цели в инструментальную **цель развития Учреждения:**

Совершенствование системы управленческих и методических действий, реализующих право каждого ребенка на качественное и доступное образование, обеспечивающих воспитание гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Задачи Программы развития уточняют способы достижения поставленной цели и формулируются как действия для достижения желаемых результатов:

1. Обеспечить качественную реализацию ФГОС ДО путем включения в педагогический процесс новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений.
2. Развить кадровый потенциал учреждения путем реализации комплекса мер:
 - повышение квалификационного уровня руководящих, педагогических и медицинских работников;
 - профессиональная переподготовка кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
 - повышение привлекательности учреждения для молодых специалистов;
 - осуществление инновационной деятельности в режиме функционирования муниципальной инновационной площадки;
 - выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях;

- создание положительной мотивации труда у сотрудников (рациональная организация труда, оценка деятельности работников учреждения на основе показателей эффективности их деятельности с учетом введения профстандарта).
3. Обеспечить условия для сохранения, поддержания и укрепления здоровья всех субъектов образовательного процесса путем индивидуализации здоровьесберегающей и здоровьесформирующей деятельности учреждения.
 4. Использовать эффективные формы взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса с целью повышения качества и доступности дошкольного образования.
 5. Обеспечить реализацию платных дополнительных образовательных услуг.
 6. Модернизировать финансово-экономическую деятельность учреждения путем повышения инвестиционной привлекательности, использования многоканальных источников финансирования (бюджет, добровольные пожертвования, спонсорская помощь, доходы от платных дополнительных услуг, участие учреждения в приоритетных проектах и программах в области образования)
 7. Совершенствовать материально-техническую базу учреждения, обновить оборудование/оснащение:
 - развивающей предметно-пространственной среды групповых помещений;
 - оборудование для кабинетов педагога-психолога, учителя-логопеда, диагностические комплекты, дидактические средства обучения;
 - помещений для организации платных дополнительных образовательных услуг (музыкального зала, спортивного зала, творческой мастерской).

3.4 Целевые показатели развития Учреждения по годам, соответствующие целевым показателям государственных документов по стратегии образования до 2025 года

Для детализации целей Программы развития используются целевые показатели, как количественные параметры контроля за исполнением целей.

Задачи	Показатели эффективности	Базовые значения	Динамика индикаторов и показателей			Конечное значение
			2020	2022	2024	
Обеспечить качественную реализацию ФГОС ДО путем включения в педагогический процесс новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений.	Уровень освоения образовательных программ обучающимися МДОУ «Детский сад № 20»	85	85	90	95	95
	Функционирование групп комбинированной направленности	2	2	4	8	8
Обеспечить условия для сохранения, поддержания и	Наличие программы «Здоровье»	да	да	да	да	да
	Уровень созданных условий для	80	80	85	87	87

укрепления здоровья всех субъектов образовательного процесса путем индивидуализации и здоровьесберегающих и здоровьесформирующей деятельности учреждения.	физического развития воспитанников					
	Уровень заболеваемости (число дней, пропущенных в среднем одним ребенком по болезни)	13	13	13	13	13
	Индекс здоровья	13	13	13	13	13
	Высокий и средний уровень физической подготовленности воспитанников 4-7 лет	78	78	85	90	90
Развить кадровый потенциал учреждения	Уровень педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	55	55	70	80	80
	Доля педагогов с высшим профессиональным и средним специальным образованием, отвечающим требованиям профессиональных стандартов	57	57	90	100	100
	Доля педагогов, осуществивших обучение на КПК	80	80	100	100	100
	Доля педагогов, прошедших КПК (работа с детьми ОВЗ)	25	25	40	80	80
	Доля педагогов, владеющих современными образовательными технологиями	65	65	75	80	80
Использовать эффективные формы взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса с целью повышения качества и доступности дошкольного образования.	Включенность родителей в систему управления учреждением	да	да	да	да	да
	Доля семей воспитанников, активно участвующих в реализации образовательных программ	65	65	70	75	75

Обеспечить реализацию платных дополнительных образовательных услуг	Доля воспитанников, охваченных дополнительными образовательными услугами	0	0	25	50	50
Совершенствовать материально-техническую базу учреждения	Уровень обеспеченности необходимого оборудования, дидактических и методических пособий, игр в соответствии с требованиями ФГОС к условиям реализации ООП	70	70	75	85	85
	Уровень безопасности среды	100	100	100	100	100

4. Анализ потенциала развития Учреждения по реализации стратегии развития образования

4.1 Анализ результатов реализации прежней программы развития Учреждения

Программа развития МДОУ «Детский сад № 20» на 2016-2019 гг. реализована полностью. Результаты работы Учреждения показали, что цели и задачи Программы развития в целом решены.

Анализ практической работы по предыдущей Программе развития выявил положительную динамику роста и развития Учреждения. Последовательность решения задач прослеживается в годовых планах, планах деятельности педагогов и специалистов. За 2016-2019 гг. в дошкольном учреждении произошли следующие изменения:

- создан и функционирует официальный сайт Учреждения, группы в социальных сетях;
- 100% педагогов Учреждения прошли курсы повышения квалификации. 7% педагогов получили среднее профессиональное образование; 7% педагогов получили высшее педагогическое образование, 19% педагогов прошли профессиональную переквалификацию, 22% педагогов повысили свою квалификационную категорию.
- обновлена развивающая предметно-пространственная среда, выстроена с учетом индивидуальных особенностей детей в соответствии с ФГОС ДО.
- отмечается стабильно низкий показатель заболеваемости детей и четкая тенденция к сохранению и укреплению здоровья, что свидетельствует о результативной профилактической работе, проводимой педагогами и медицинскими работниками Учреждения.
- организация педагогического процесса отмечается гибкостью, ориентированностью на возрастные и индивидуально-психологические особенности детей, что позволяет осуществить личностно-ориентированный подход к детям.
- содержание воспитательно-образовательной деятельности соответствует требованиям ФГОС ДО, реализуемым в Учреждении образовательным программам, обеспечивает обогащенное развитие детей.

- собран коллектив единомышленников из числа профессионально подготовленных специалистов, осуществляется подготовка кадров, создан благоприятный социально-психологический климат в коллективе, отношения между администрацией и коллективом строятся на основе сотрудничества и взаимопомощи.

- укрепилась материально-техническая база Учреждения. Были проведены косметические ремонтные работы в 8 группах. Перечень и количество оборудования в полной мере соответствуют требованиям СанПиН и положениям образовательной программы, реализуемой в Учреждении. Приобретено дополнительное оборудование для образовательной деятельности, детская мебель, дидактические пособия, мягкий инвентарь, игры и игрушки, оборудование для физкультурно-оздоровительной деятельности.

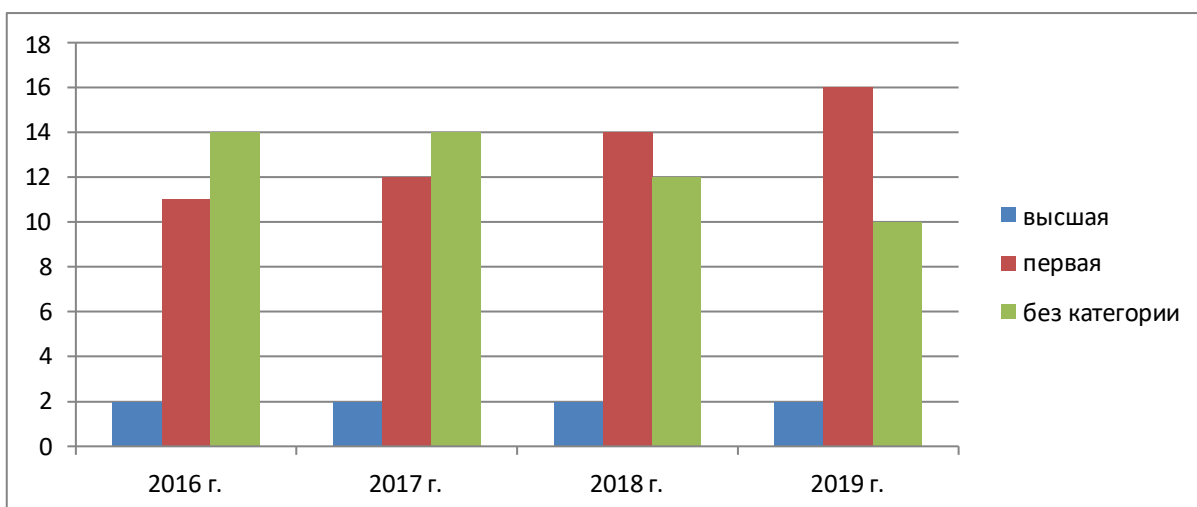
В результате комплексного исследования системы управления Учреждения было выявлено, что в детском саду существует достаточно эффективная система административного и оперативного управления коллективом. В Учреждении введена в практику как материальная, так и моральная поддержка инициативы работников, разработка и внедрение правил и инструкций. В работе Учреждения активно применяется автоматизированная система информационного обеспечения управления образовательным процессом (АСИОУ), что обеспечивает повышение эффективности и оптимизацию управленческой деятельности.

Управленческая деятельность осуществляется посредством административного (заведующий, заместитель), общественного (родительские советы), коллективного (общее собрание работников, педагогический совет) управления.

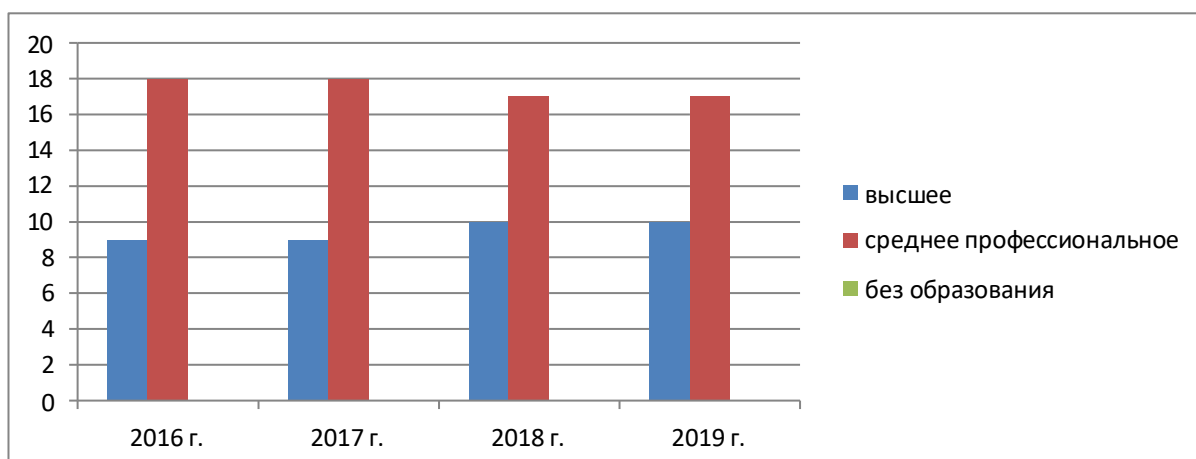
Анализ кадровых ресурсов Педагогические работники

Всего педагогов	2016	2017	2018	2019
	27	28	28	27
Квалификационная категория				
высшая	1	1	2	2
первая	11	12	14	16
без категории	14	14	12	10
Образование				
высшее профессиональное	9	9	10	10
среднее профессиональное	18	18	17	17
без образования	0	0	0	0
молодой специалист	2	4	3	3
курсы повышения квалификации				
тематические КПК	4	22	5	3
Профессиональная переподготовка	1	1	2	1

Квалификационный уровень педагогов МДОУ «Детский сад № 20»



Образовательный уровень педагогов МДОУ «Детский сад № 20»



Медицинские работники

Всего медицинских работников	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
	2	2	2	2
Образование				
высшее профессиональное	0	0	0	0
среднее профессиональное	2	2	2	2
Квалификационная категория				
высшая	0	0	1	1
первая	2	2	1	1
вторая	0	0	0	0

**Сведения, подтверждающие эффективность
деятельности образовательного учреждения**

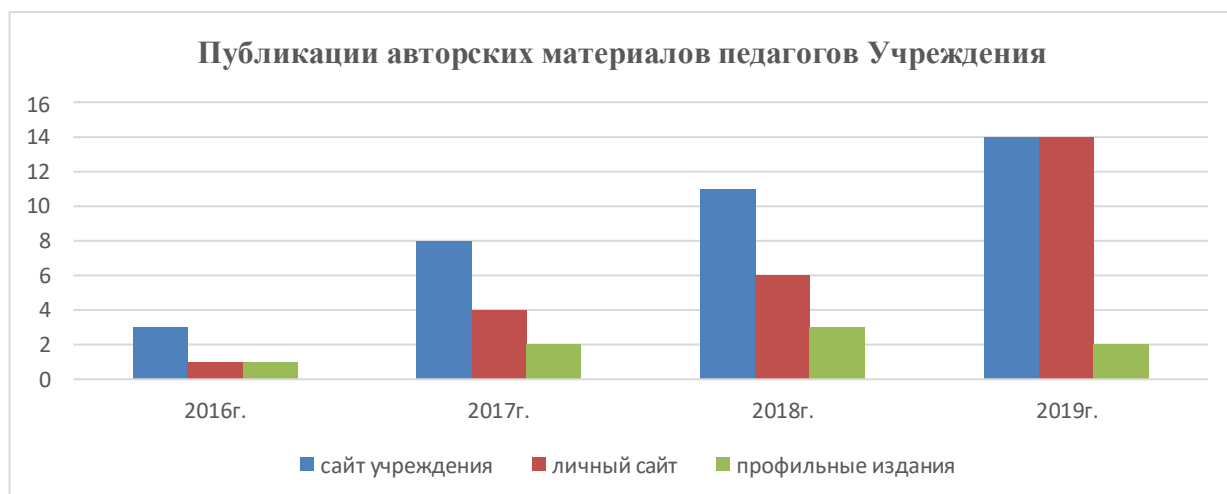
Участие педагогов в мероприятиях разного уровня

	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.
Конкурсы профессионального мастерства на уровне учреждения				
Участие	0	16	27	32
Призер	0	4	6	6
победитель	0	2	4	4
Конкурсы профессионального мастерства муниципального уровня				
Участие	0	5	6	6
Призер	0	0	3	3
Победитель	0	1	2	2
Конкурсы профессионального мастерства регионального уровня				
Участие	0	2	3	3
Призер	0	0	0	1
Победитель	0	0	0	0
Конкурсы профессионального мастерства федерального уровня				
Участие	0	0	0	0
Призер	0	0	0	0
Победитель	0	0	0	0
<i>Показатели в таблице демонстрируют количество педагогов, получивших документы об участии или победах в конкурсах</i>				



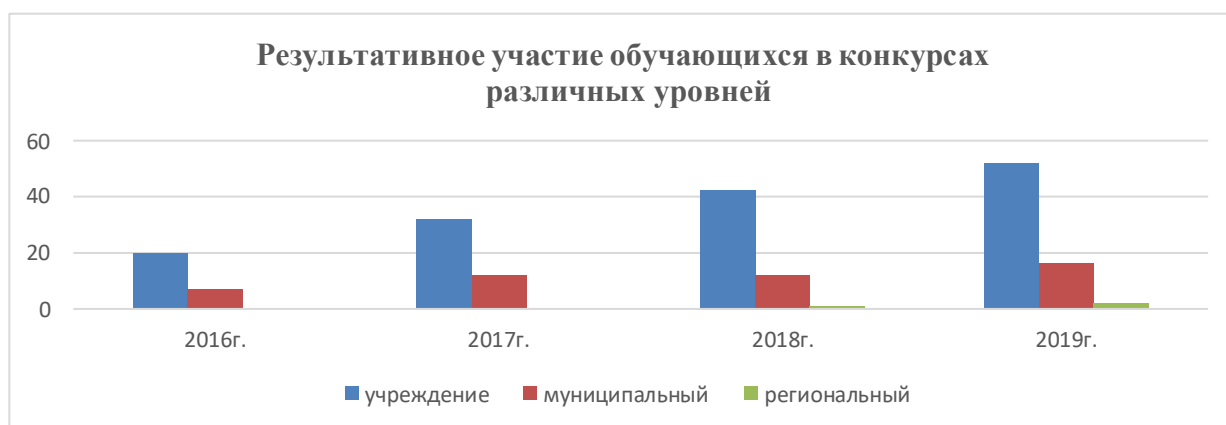
Распространение педагогического опыта педагогами Учреждения

	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.
Публикации методических материалов				
Сайт учреждения	3	8	11	14
Личный сайт педагога	1	4	6	14
Сторонние ресурсы, профильные издания	1	2	3	2
Проведение открытых мероприятий (показ ООД, семинар, мастер-класс и т.д.)				
Уровень учреждения	6	8	3	8
Муниципальный уровень	0	0	1	1
Региональный уровень	0	0	0	0
<i>Показатели в таблице демонстрируют количество педагогов, осуществивших работу в данном направлении</i>				



Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня

	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.
Мероприятия на уровне учреждения				
Участие	54	85	98	114
Призер	14	24	27	34
победитель	6	8	15	18
Мероприятия муниципального уровня				
Участие	95	84	48	98
Призер	4	7	7	9
Победитель	3	5	5	7
Мероприятия регионального уровня				
Участие	0	8	4	4
Призер	0	0	1	2
Победитель	0	0	0	0
<i>Показатели в таблице демонстрируют количество обучающихся, принявших участие или ставших призерами и победителями</i>				



Анализ здоровьесберегающей деятельности Учреждения

	2016	2017	2018	2019
Показатель пропуска по болезни одним ребенком	2,2	2,0	2,1	2,5
Индекс здоровья	20,43	23,6	23,6	23,8
Детский травматизм	0	0	0	0

В Учреждении созданы условия для сохранения и укрепления здоровья обучающихся, о чем свидетельствует стабильно низкий показатель заболеваемости, достаточное количество не болевших на протяжении календарного года обучающихся и отсутствие травматизма.

4.2 SWOT – анализ потенциала развития Учреждения

SWOT – анализ потенциала развития позволяет оценить степень готовности образовательного учреждения к достижению целевых показателей Государственной программы и Национального проекта «Образование».

Направлениями SWOT – анализа выступают:

- «**S**» выявление «сильных сторон» в деятельности Учреждения для реализации положений стратегии развития образования. В рамках проведения анализа потенциала образовательной организации - это поиск «точек роста», которые можно превратить в проекты - уникальные способы достижения целевых показателей.

- «**W**» вычленение «слабых сторон», могущих затруднить реализацию стратегии. В рамках проведения анализа потенциала образовательной организации - это выявление проблем, которые предстоит устранить в процессе совершенствования (оптимизации, рационализации и др.) организации образовательной деятельности.

- «**O**» поиск «благоприятных возможностей» - внешних источников ресурсов, позволяющих достичь целевые показатели стратегии.

- «**T**» прогнозирование «рисков» - внешних угроз для образовательной организации, не обеспечивающей достижение целевых показателей.

SWOT – анализ по четырем направлениям проводится по отношению к следующим факторам, обеспечивающим развитие образовательной организации.

SWOT – анализ потенциала деятельности МДОУ «Детский сад № 20»

Показатель, определяющий качество и доступность образования	Сильная сторона в деятельности Учреждения	Слабая сторона в деятельности Учреждения
Внутренний анализ		
Система управления	четкое распределение функциональных обязанностей в структуре управления	совершенствование системы контроля
	управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников	совершенствование системы кадровой политики
	доверительные отношения между сотрудниками и администрацией, благоприятный психологический климат в Учреждении между всеми участниками образовательных отношений	совершенствование Team building политики Учреждения
Кадровое обеспечение	укомплектованность педагогическими кадрами составляет-100%.	1 человек является студентом педагогического ВУЗа, что вызывает дефицит педагогических кадров во время промежуточной аттестации
	образовательный ценз работников соответствует занимаемым должностям (все педагоги имеют педагогическое образование)	низкая активность некоторых педагогов, затруднения в самостоятельном освоении теоретических вопросов, недостаточная вовлеченность воспитателей в процесс самообразования и инновационной деятельности
Материально-техническое обеспечение	большая территория прогулочных детских участков (11 шт.) и все игровые участки разделены на возрастные группы	здание Учреждения располагается в спальном районе, во дворе жилых домов, в связи с этим периодически постройки на территории учреждения ломаются
	имеются новые песочницы, малые архитектурные формы, спортивная площадка со спортивным оборудованием	
	светлые, большие групповые и спальныe комнаты с естественной освещенностью, наличие спальных комнат во всех возрастных группах (11 шт.)	не достаточно помещений для дополнительных образовательных услуг

	имеются отдельные музыкальный и физкультурный залы, кабинеты учителя-логопеда и педагога-психолога	
	имеется новое современное оборудование в пищеблоке, прачечной	Автоматическая пожарная сигнализация требует обновления
	установлено видеонаблюдение за территорией учреждения и за основным входом в здание	
Организация образовательного процесса	разработаны и утверждены ООП, АОП и АООП Учреждения	Некоторые родители проявляют равнодушие к заданиям специалистов, либо выполняют домашние задания (на закрепление и отработку пройденного материала) вместо детей.
	Созданы условия для физкультурно-оздоровительной работы; Разработана система организации оптимальной двигательной активности; Успешная работа по театрализованной деятельности; Легоконструированию, основам робототехники Система взаимодействия между специалистами и воспитателями;	недостаточная доля призовых мест в различных мероприятиях;
Внешний анализ		
Взаимодействие с семьями воспитанников	изучение социального статуса семей воспитанников, составление социального паспорта учреждения; успешное проведение общих родительских собраний; оформление информационных стендов для родителей; ведение разделов на сайте учреждения, адресованных родителям	Мотивация родителей при выборе дошкольного учреждения для своего ребенка ограничена территориальной доступностью или несущественными причинами
Внешнее взаимодействие	Взаимодействие с МУК «ЦБС филиал №18» г. Ярославля МАУ ДК «Гамма» Центр физкультуры и спорта «Медведь»	недостаточно развита система преемственности между детским садом и школой

Социальное окружение	Развитие инфраструктуры микрорайона Удовлетворение потребностей населения в дошкольном образовании детей в образовательной организации	Увеличение транспортного потока, отсутствие тротуаров на некоторых участках маршрута следования к Учреждению
----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SWOT-анализ потенциала развития Учреждения позволяет предположить, что в настоящее время МДОУ «Детский сад № 20» располагает образовательными ресурсами, способными удовлетворить запрос на получение качественного образовательного продукта, востребованного родителями и широким социумом. Вместе с тем, расширение внутри институциональных возможностей сдерживается рядом существующих ограничений. По результатам SWOT – анализа можно сказать следующее:

Сильные стороны потенциала развития образовательного учреждения:

- Благоприятный психологический климат в Учреждении.
- Наличие специалистов для организации коррекционно-развивающей деятельности с детьми.
- Положительная репутация Учреждения в социуме, позитивный имидж, наличие профессиональных наград педагогов.
- Широкий спектр предоставляемых бесплатных услуг (образовательные, оздоровительные, коррекционные, консультационные).
- Наличие в штате ставок узких специалистов по коррекционной работе с детьми;
- Разнообразие деловых и творческих связей с различными организациями и
- Результативность участия воспитанников и сотрудников ДООУ в мероприятиях различного уровня.
- Востребованность и удовлетворённость предлагаемыми услугами родителями Учреждения.

Слабые стороны потенциала развития образовательного учреждения:

- Высокий процент педагогов, имеющих небольшой стаж работы в Учреждении и опыт практической деятельности.
- Недостаточное количество разработок инновационных технологий в образовательном и оздоровительном процессе для работы с детьми, имеющими ОВЗ.
- Увеличение количества детей с нарушением в развитии.
- Увеличение количества поступающих в Учреждение детей, относящихся к сложным категориям, приводящее к ухудшению показателей подготовки детей к школе.
- Большая наполняемость групп.
- Трудность установления каждому работнику адекватного коэффициента трудового участия по конкретным результатам деятельности.
- Малоактивная позиция родителей в воспитательно-образовательном процессе Учреждения, связанная с дефицитом времени.

Возможности потенциала развития образовательного учреждения:

- Привлечение внимания общества и органов государственной власти к проблемам детского сада и дошкольного образования.
- Необходимость сохранения достигнутого уровня качества образования и воспитания, существующей динамики инновационного развития за счет актуализации внутреннего потенциала образовательного учреждения.
- Сохранение и развитие системы повышения квалификации педагогических работников.
- Совершенствование системы управления ДООУ по обеспечению адекватной реакции на динамично изменяющиеся потребности общества.

- Повышение конкурентоспособности и результативности деятельности ДОУ, обусловленное улучшением качества учебно-воспитательного процесса и ростом профессионального мастерства педагогов.
- Поиск педагогических идей по обновлению содержания дошкольного образования;
- Необходимость сохранения достигнутого уровня качества образования и воспитания, существующей динамики инновационного развития за счет актуализации внутреннего потенциала образовательного учреждения.
- Увеличение количества инновационно-активных технологий и авторских разработок и включение их в учебно-воспитательный процесс.
- Стимулирование труда педагогов, внедряющих инновационные программы дошкольного образования.
- Минимизация текучести персонала и предотвращение оттока перспективных педагогических кадров.
- Формирование и подготовка кадрового резерва.
- Расширение возможностей профессиональной самореализации и непрерывного повышения квалификации педагогов, оптимизация их возрастной структуры.

Угрозы (риски) потенциала развития образовательного учреждения:

- Эмоциональное выгорание педагогов вследствие продолжительных профессиональных стрессов.
- Малое количество качественных курсов повышения квалификации для педагогов Учреждения.
- Нестабильная экономическая ситуация в стране, сопряжённая с негативными тенденциями в функционировании институтов семьи.

5. Прогнозируемый результат и этапы реализации программы

5.1 Прогнозируемый результат Программы развития

Проведенный SWOT-анализ потенциала развития образовательной деятельности Учреждения позволяет выделить следующие концептуальные направления в развитии Учреждения:

1. Повышение качества дошкольного образования, образовательного учреждения как открытой образовательной системы. («Информатизация образования», Программы развития Учреждения)
2. Обеспечение здоровьесбережения обучающихся (Проект «Здоровье в детском саду», Программы развития Учреждения)
3. Эффективная система поддержки и развития ребенка. (Проекты «Талантливые дети», «Ответственное родительство», Программы развития Учреждения)
4. Развитие кадрового потенциала (Приложение 1).

5.2 Этапы реализации Программы развития

Начальный (подготовительный) этап.

- Проанализировать состояние деятельности Учреждения.
- Изучить нормативно-правовую базу.
- Проанализировать состояние здоровья воспитанников.
- Проанализировать уровень развития детей и квалификации педагогов.
- Проанализировать состояние материально - технической базы Учреждения на соответствие ФГОС ДО.
- Изучить мнения родителей о работе Учреждения.
- Спланировать работу по результатам анализа.

Основной этап.

- Реализация Программы развития
- Отслеживание промежуточных результатов.

Обобщающий (завершающий) этап.

- Анализ реализации Программы развития по всем направлениям.
- Выявление проблем.
- План действий на преодоление проблем и трудностей.

5.3 План мероприятий по реализации Программы развития МДОУ «Детский сад № 20»

Этапы, сроки	Мероприятия	Ответственный	Результат
1 раздел НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА			
1 этап - начальный Январь - август 2020 г.	Формирование нормативно-правовой базы по вопросам организации в Учреждении групп компенсирующей направленности (положение, договоры, образовательная программа и др.)	Заведующий, старший воспитатель	Сформирован пакет документов для организации в Учреждении групп компенсирующей направленности.
	Внесение изменений нормативную основу внутренней системы оценки качества образования (далее - ВСОКО) на локальном уровне.	Заведующий, старший воспитатель	Создана модель управления качеством образования. Функционирует единая программа организации внутренней системы оценки качества образования. Сотрудники мотивированы на предоставление качественных образовательных услуг
	Формирование нормативно-правовой базы по организованным платным дополнительным образовательным услугам.	Заведующий, старший воспитатель	Сформирован пакет документов для организации в Учреждении платных дополнительных образовательных услуг.
2 этап- Основной Сентябрь 2020 - август 2024	Корректировка пакета документов в соответствии с изменениями в нормативно-правовой базе	Заведующий, старший воспитатель	<p>Нормативно-правовая база сформирована в соответствии с современными требованиями.</p> <p>Созданы и реализуются основная образовательная программа для обучающихся группы компенсирующей направленности; дополнительные образовательные программы разработаны и выставлены в реестр платных образовательных услуг для детей 5 – 7 лет.</p>

<p>3 этап- Обобщающ ий Август 2024- декабрь 2024</p>	<p>Корректировка пакета документов в соответствии с условиями образовательной среды МДОУ и изменениями в нормативно-правовой базе.</p>	<p>Заведующий, старший воспитатель</p>	<p>Нормативно-правовая база сформирована в соответствии с современными требованиями</p>
<p>2 раздел РАБОТА С КАДРАМИ, ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА</p>			
<p>1 этап - начальный Январь – август 2020 г.</p>	<p>Выявление профессиональной компетентности педагогов ДОО, инновационного потенциала личности, мотивационной готовности педагогов к реализации качественного дошкольного образования.</p>	<p>Старший воспитатель, педагог-психолог</p>	<p>Функционирует система методического сопровождения («Школа молодого педагога», наставничество, семинары – практикумы, педагогические интенсивы и т.д.). Разработаны/скорректированы и реализуются индивидуальные планы повышения профессиональной компетентности педагогов.</p>
	<p>Планирование и реализация цикла методических мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов по вопросам организации образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО (поддержка детской инициативы и самостоятельности, рефлексивные умения).</p>	<p>Старший воспитатель, педагог-психолог</p>	<p>В Учреждении используются активные формы организации методической работы (деловые игры, мастер-классы, фестивали и т.п.) Увеличилась доля педагогов, не испытывающих трудности в организации образовательной деятельности в соответствии со ФГОС ДО.</p>
	<p>Иные мероприятия, направленные на повышение качества образовательной деятельности через организацию условий для профессионального роста и развития педагогических кадров.</p>	<p>Заведующий, старший воспитатель, педагог-психолог</p>	<p>Составлен и реализуется план-график повышения квалификации. Педагоги ориентированы на профессиональную переподготовку, реализуются программы профессиональной подготовки части педагогов. Увеличилась доля педагогов, применяющих современные образовательные технологии</p>

	<p>Сплочение коллектива Учреждения через включенность в совместные мероприятия, направленные на повышение качества Образования.</p>	<p>Заведующий, Старший воспитатель, Педагог-психолог</p>	<p>Эмоционально-комфортный микроклимат в образовательной среде. Повышение творческой активности педагогических кадров</p>
	<p>Вовлечение коллектива в инновационную деятельность, в т.ч. через работу Учреждения в статусе муниципальной инновационной площадки.</p>	<p>Заведующий, Старший воспитатель</p>	<p>Увеличение количества передового педагогического опыта (ППО). Увеличение доли педагогов транслирующих свой ППО на всех уровнях (от муниципального до международного)</p>
	<p>Анализ внешней информации: нормативно-правовых документов для оптимального функционирования и развития образовательной среды</p>	<p>Заведующий, ст. воспитатели</p>	<p>Сформирован актуальный пакет нормативно-правовых документов. Сформирован информационный банк для педагогов (современные педагогические технологии, инновационный опыт и др.).</p>
<p>2 этап- Основной Сентябрь 2020 – август 2024</p>	<p>Реализация цикла методических мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов по вопросам организации образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО (поддержка детской инициативы и самостоятельности, рефлексивные умения)</p>	<p>Старший воспитатель, Педагог-психолог</p>	<p>В Учреждении используются активные формы организации методической работы (деловые игры, мастер-классы, фестивали ит.п.)</p> <p>Увеличилась доля педагогов, не испытывающих трудностей организации образовательной деятельности в соответствии со ФГОС ДО</p>
	<p>Иные мероприятия, направленные на повышение качества образовательной деятельности через организацию условий для профессионального роста и развития педагогических кадров</p>	<p>Заведующий, старший воспитатель</p>	<p>Реализуется план-график повышения квалификации. Педагоги прошли профессиональную переподготовку</p> <p>Увеличилась доля высококвалифицированных педагогов</p> <p>Увеличилась доля</p>

			педагогов, применяющих современные образовательные технологии
	Осуществление инновационной деятельности, в т.ч. через работу МДОУ в статусе муниципальной инновационной площадки.	Заведующий, Старший воспитатель	Увеличение количества передового педагогического опыта (ППО) Увеличение доли педагогов транслирующих свой ППО на всех уровнях (от муниципального до международного).
	Совершенствование образовательной среды через знакомство педагогов с актуальными аспектами профессиональной деятельности (семинары, выставки, обзоры, онлайн-экскурсии и др.).	Заведующий, старший воспитатель	Сформирован актуальный пакет нормативно-правовых документов. Систематически пополняется информационный банк для педагогов (современные педагогические технологии, инновационный опыт и др.).
3 этап- Обобщающий Август 2024- декабрь 2024	Сравнение планируемых и полученных результатов деятельности Учреждения Обобщение и трансляция опыта педагогов	Заведующий, старший воспитатель	Определены перспективы дальнейшей работы с кадрами. ППО работы МДОУ транслируется на всех уровнях (от муниципального до международного).
3 раздел ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА			
1 этап - начальный Январь – август 2020 г.	Корректировка содержания программы «Здоровье» с учетом особенностей контингента воспитанников МДОУ (дети с ОВЗ)	Старший воспитатель старшая медицинская сестра, инструктор по ФК	Содержание программы «Здоровье» скорректировано с учетом особенностей, характерных для воспитанников с ОВЗ.
2 этап- Основной Сентябрь 2020 – август 2024	Реализация программы «Здоровье»,	Старший воспитатель, старшая мед. Сестра, инструктор по ФК	В ДОУ поддерживаются стабильные результаты физкультурно-оздоровительной работы.

<p>3 этап- Обобщающ ий</p> <p>Август 2024- декабрь 2024</p>	<p>Сравнение планируемых и полученных результатов деятельности Учреждения</p> <p>Обобщение и трансляция опыта педагогов</p>	<p>Заведующий, старший воспитатель</p>	<p>Определены перспективы совершенствования физкультурно-оздоровительной работы Передовой педагогической опытной работы МДОУ транслируется на всех уровнях (от муниципального до международного).</p>
<p>4 раздел ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</p>			
<p>1 этап - начальный</p> <p>Январь – август 2020 г.</p>	<p>Проектирование методического обеспечения реализации основной образовательной программы для обучающихся группы компенсирующей направленности; методического обеспечения дополнительных образовательных программ.</p>	<p>Старший воспитатель</p>	<p>Сформированы учебно-методические комплекты для реализации основной образовательной программы для обучающихся группы компенсирующей направленности; методического обеспечения дополнительных образовательных программ.</p>
	<p>Разработка алгоритма содержания адаптированной основной образовательной программы для обучающихся с ЗПР.</p>	<p>Старший воспитатель</p>	<p>Создан алгоритм адаптированной основной образовательной программы для воспитанника с ЗПР.</p>
	<p>Включение инновационных форм взаимодействия с родителями с целью повышения роли родителей в образовательном процессе (мастер-классы, творческие вечера, досуги и праздники в т.ч. в рамках сетевого взаимодействия МДОУ).</p>	<p>Старший воспитатель, педагоги</p>	<p>Активное участие родительской общественности в принятии управленческих решений (Управляющий совет). Увеличение доли родителей, принимающих участие в организации и проведении образовательной деятельности.</p>
	<p>Определение перспектив взаимодействия с социальными партнерами в области образования, культуры, здравоохранения.</p>	<p>Заведующий, старший воспитатель</p>	<p>Заклучены договоры о взаимодействии с социальными партнерами в области образования, культуры, здравоохранения.</p>

2 этап- Основной Сентябрь 2020 – август 2024	Реализация образовательных программ МДОУ.	Старший воспитатель, педагоги	Стабильно высокая доля воспитанников, осваивающих образовательные программы МДОУ.
	Реализация дополнительных образовательных программ МДОУ.	Старший воспитатель, педагоги	Положительная динамика развития воспитанников. Повышение спроса родителей на дополнительные образовательные услуги ДОУ, функционирующие на платной основе.
	Реализация индивидуальных адаптированных образовательных программ воспитанников с ОВЗ (ТНР, ЗПР).	Старший воспитатель, педагоги	Оптимизация образовательной среды с учетом особенностей обучающихся с ОВЗ, посещающих
	Отработка механизмов взаимодействия с семьями воспитанников	Старший воспитатель, педагоги	Активное участие родительской общественности в принятии управленческих решений (Управляющий совет). Увеличение доли родителей, принимающих участие в организации и проведении образовательной деятельности
	Отработка механизмов взаимодействия с социальными партнерами в области образования, культуры, здравоохранения.	Старший воспитатели, педагоги	Расширение социального партнерства. Социальные партнеры включены в реализацию образовательной деятельности МДОУ.
3 этап- Обобщающ ий Август 2024- декабрь 2024	Сравнение планируемых и полученных результатов деятельности ДОУ. Обобщение и трансляция опыта работы детского сада.	Заведующий, ст. воспитатели	Определены перспективы совершенствования образовательной деятельности. Трансляция опыта работы МДОУ на всех уровнях (от муниципального до международного).

5 раздел МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ			
1 этап - начальный Январь – август 2020 г.	Мониторинг состояния развивающей предметно-пространственной среды (РППС). Корректировка плана совершенствования РППС. Частичное выполнение плана совершенствования РППС.	Заведующий, Старший воспитатель, зам. зав по АХЧ, педагоги	Наличие современной материальной базы. Обогащение развивающей среды развивающих центров групп, прогулочных площадок , спортивных площадок.
2 этап- Основной Сентябрь 2020 – август 2024	Выполнение плана совершенствования РППС.	Заведующий, Старший воспитатель, зам. зав по АХЧ, педагоги	Наличие современной материальной базы.
	Выполнение программы благоустройства ДОУ	Заведующий, Старший воспитатель, зам. зав по АХЧ, педагоги	На территории детского сада созданы и функционируют: экологическая тропа, мини метеостанция, искусственный водоем «Аптекарский огород», цветочные клумбы, «Альпийская горка», «Овощная горка», «Уголок леса», теплица. Произведена замена уличного оборудования и установка новых игровых модулей, имеющих сертификат соответствия. Проведена модернизация спортивных площадок, функционирует спортивная площадка с травмобезопасным покрытием. Произведена замена асфальтового покрытия территории ДОУ.
3 этап- Обобщающий Август 2024- декабрь 2024	Сравнение планируемых и полученных результатов анализа РППС.	Заведующий	Определены перспективы совершенствования РППС.

6. Мониторинг эффективности реализации Программы развития

Непрерывный контроль выполнения программы осуществляет рабочая группа и педагогический совет Учреждения в течение учебного года. Мониторинг проводится по оценке достижения целевых показателей программы, выполнению задач, реализации проектов и уникальных результатов инновационного развития образовательного учреждения. Результаты контроля представляются ежегодно на общем собрании работников Учреждения и заседании совета родителей, публикуются на сайте Учреждения. По результатам мониторинга программы готовится информационная справка.

Комплексный мониторинг эффективности реализации Программы развития Учреждения основан на критериальном подходе.

Основные методы, используемые при проведении мониторинга:

- педагогическое наблюдение за поведением, отражением знаний, проявлением чувств и выражением эмоций детей в естественных условиях и специально созданных ситуациях (играх);
- собеседование с детьми, родителями, учителями начальной школы;
- анкетирование родителей;
- медико- и психодиагностика детей;
- опрос детей;
- анализ, обобщение, экспертная оценка;
- психологические тесты и методики.

Критерии деятельности ДОУ

Показатель	Методы	Сроки проведения	Ответственные
1. Критерий создания условий для деятельности			
Состояние образовательной среды	Анализ предметной среды	1 раз в год	Заведующий
Активность педагогов в инновационной деятельности	Анализ деятельности педагогов, анкетирование	1 раз в год	воспитатели групп
Удовлетворенность родителей условиями получения детьми дошкольного образования	Опрос, анкетирование	2 раза в год	Старший воспитатель
Тревожность педагогов	Опросник «Эмоциональное выгорание»	1 раз в год	Педагог психолог -
Уровень психологического комфорта для детей	Опрос родителей и детей об удовлетворенности пребывания в детском саду	1 раз в год	Старший воспитатель
2. Критерий интеграции с семьей			
Оценка взаимодействия с семьями	Анкетирование, опрос родителей	1 раз в год	Старший воспитатель
Изучение запроса родителей	Анкетирование, опрос родителей	1 раз в год	Заведующий
Уровень активности родителей в	Количество мероприятий с участием родителей,	1 раз в год	Воспитатели

мероприятиях ДОУ	количество и кратность участия родителей в мероприятиях		
Уровень детско-родительских отношений	Проективный тест «Моя семья», анкетирование, опросник «Взаимодействие родителя с ребенком», Педагогическое наблюдение	1 раз в год	Воспитатели
3. Критерий совершенствования развивающей предметно-пространственной среды			
Эффективность использования РППС	Наблюдение, анализ	1 раз в год	Заведующий
4. Критерий повышения профессионального уровня педагогов			
Использование в работе педагогами развивающих технологий	Наблюдение, анализ образовательного процесса	1 раз в год	Старший воспитатель
Использование в работе педагогами интерактивных форм и методов воспитания	Наблюдение, анализ посещенных мероприятий	1 раз в год	Старший воспитатель
Участие в любой форме в мероприятиях по обобщению опыта работы	Методические рекомендации, выступления различного уровня на методических мероприятиях, участие в педагогических конкурсах, выставках	1 раз в год	Воспитатели групп
5. Критерий совершенствования управляющей системы			
Эффективность руководства в коллективе	Отсутствие жалоб, количество приказов о поощрении и взыскании	1 раз в год	Заведующий
Психологический климат в коллективе	Наблюдение, социометрия, опросы, собеседования	1 раз в год	Педагог-психолог
Полнота и разветвленность системы самоуправления	Положительная динамика включенности в органы самоуправления родителей	1 раз в год	Заведующий
Коллегиальность решения проблем развития ДОУ	Количество предложений, поданных родительской общественностью, учредителем	1 раз в год	Заведующий
Уровень сотрудничества, сотворчества, самоуправления	Доля педагогов и специалистов, участвующих в различных видах общественного управления	1 раз в год	Заведующий
Уровень стимулирования педагогической инициативы	Положительная динамика количества приказов о поощрении и стимулировании	1 раз в год	Заведующий

ПРОЕКТ

Развитие кадрового потенциала

«Педагог-профессионал»

Проект затрагивает вопросы дифференцированного процесса обогащения профессиональной компетентности педагогов, раскрывает важность организации методического сопровождения педагогов в процессе включения каждого воспитателя в реализацию основных идей программы развития. Следуя вслед за основными федеральными идеями стимулирования педагогического труда, особое внимание необходимо уделить в работе с кадрами развитию системы моральной поддержки педагогов – обращать внимание на потенциал локальных педагогических конкурсов, проектов, где каждый педагог смог бы раскрыть свой профессиональный потенциал. Эффективные способы работы лучших воспитателей должны находить распространение в системе методической работы детского сада, повышения квалификации педагогических кадров. Создавать условия для позиционирования опыта лучших педагогов на районных и городских мероприятиях. Образовательные программы повышения квалификации педагогов в контексте выполнения основных направлений программы развития будут строиться по модульному принципу, гибко изменяться в зависимости как от интересов педагогов, в свою очередь обусловленных образовательными потребностями детей, так и от корректировки и изменения направлений самого стратегического документа. В ходе реализации таких программ должны использоваться современные информационные технологии. Включение педагогов детского сада в непрерывный процесс повышения квалификации и расширение спектра их образовательных услуг через реализацию задач дополнительного образования педагогических кадров детских садов позволит качественнее и эффективнее проводить процедуру аттестации педагогических и управленческих кадров учреждения, использовать новые перспективные формы прохождения данной процедуры, повысить процент педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию.

В свою очередь, удовлетворенные качеством сопровождения педагоги активно и эффективно включаются в совместное решение профессиональных задач, что позволяет решить вторую проблему, затрагиваемую в целевом проекте – развитие корпоративной культуры педагогов.

Корпоративная культура в дошкольной организации становится новым механизмом управления изменениями, которые позволяют обеспечить эффективность управления и качество образовательной деятельности.

Трудность в целенаправленном формировании корпоративной культуры – отсутствие системы обучения корпоративной культуре, различный образовательный, культурный, возрастной уровень сотрудников, различная степень трудовой активности, исполнительской дисциплины, мотивации деятельности.

Ключевой проблемой проекта становится: снижение социального статуса (престижа профессии) педагога, возрастание феномена профессионального и эмоционального выгорания, что приводит к рассогласованию корпоративных действий педагогического коллектива, затрудняет формирование корпоративной культуры

Целевые ориентиры проекта: Создание оптимальных условий, обеспечивающих обогащение профессиональной компетентности педагогов, реализацию их творческого потенциала, формирование устойчивого кадрового капитала учреждения, обладающими компетенциями, необходимыми для создания социальной ситуации развития воспитанников и развития образовательного учреждения в целом.

Задачи проекта:

- Выявление и изучение запросов педагогов на адресное повышение квалификации.
- Проектирование адресной программы профессионального роста для педагогов с разными профессиональными возможностями и потребностями;
- Организация методического сопровождения профессионального становления молодых воспитателей, посредством проектирования индивидуальных образовательных маршрутов наращивания профессиональной компетентности, активного включения педагогов в инновационную деятельность в процессе реализации данных маршрутов.
- Проектирование и реализация программы обогащения профессиональной компетентности педагогов детского сада, включающей в себя меры и мероприятия активного привлечения педагогов к участию в инновационной деятельности.
- Организация педагогических конкурсов и проектов в контексте идей программы развития с целью позиционирования лучшего опыта педагогов перед педагогическим сообществом детского сада, с последующим выходом на районные и городские экспертные мероприятия.
- Участие педагогов в профессиональных сообществах, включение их в сетевое взаимодействие педагогов, в том числе и на основе информационно-коммуникационных технологий.

Ожидаемый результат:

- Повышение качества выполнения трудовых действий в контексте требований Профессионального стандарта по направлению «Педагог»
- Увеличение доли педагогов, готовых презентовать свой профессиональный опыт педагогическому сообществу
- Осуществление персонифицированного процесса повышения квалификации и обогащения компетентности сотрудников детского сада.
- В конкурсах различного уровня будут участвовать более 70% воспитателей и специалистов, в том числе и молодые специалисты
- У каждого педагога будет собственный педагогический сайт или блог.
- Определение принципов организации внутренних процессов учреждения.

План работы

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки	Ожидаемые конечные результаты
1	Консультации порядку аттестации педагогических кадров	Заведующий, Старший воспитатель	Сентябрь, январь, май (ежегодно)	Понимание педагогами собственных действий в рамках порядка аттестации. Положительная динамика в аттестации педагогов
2	Участие в конкурсах различного уровня	Заведующий, старший воспитатель	Согласно срокам конкурса	Увеличение доли педагогов, мотивированных на участие в инновационной деятельности. Рост престижа профессии воспитатель и дошкольных учреждений в социуме

3	Система самообразования	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель педагогический коллектив	В течение всего периода	Повышение профессиональной компетенции педагогического состава
4	Участие в работе городских, районных методических объединений, научно-практических конференций, семинаров, круглых столов, направленных на повышение квалификации педагогов	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель педагогический коллектив	В течение всего периода	Совершенствование педагогического мастерства
5	Проведение мастер – классов, открытых мероприятий педагогами ДОУ	Заведующий, заместитель заведующего, педагогический коллектив	В течение всего периода	Совершенствование педагогического мастерства
6	Реализация плана курсовой подготовки педагогов ДОУ	Заведующий, заместитель заведующего, педагогический коллектив	В течение всего периода	Совершенствование педагогического мастерства
7	Мотивация педагогов на повышение квалификации через дистанционную форму обучения	Старший воспитатель, педагогический коллектив	В течение всего периода	Совершенствование педагогического мастерства

8	Подготовка публикаций педагогов в профессиональных изданиях, средствах массовой информации	Заведующий, Старший воспитатель, педагогический коллектив	В течение всего периода	Увеличение доли педагогов, публикующих свой опыт работы
9	Пополнение медиатеки инновационным педагогическим опытом.	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель педагогический коллектив	В течение всего периода	Повышение ИКТ-компетентности педагогического коллектива и администрации ДОУ
Оценка качества результатов деятельности				
1	Мониторинг повышения квалификации педагогических кадров	Заведующий, старший воспитатель	Постоянно	Увеличение доли педагогов, мотивированных на непрерывное образование Корректировка планов повышения квалификации
2	Анализ самообразования педагога	старший воспитатель	По плану контроля	Систематическое самообразование педагогов
3	Анализ методического обеспечения образовательного процесса	старший воспитатель	Ежегодно	Своевременное оснащение образовательного процесса
4	Анкетирование педагогов на знание нормативно-правовых документов	старший воспитатель	Ежегодно по плану	Изучение педагогами нормативно-правовых документов, повышение компетентности
5	Анкетирование педагогов по профессиональным навыкам	старший воспитатель	Ежегодно Итоговый педсовет	Выявление запроса педагогов с целью улучшения педагогической деятельности