

Согласована:
Председатель
Комитета образования ГМР

«01» _____ 2019 г.

С.В. Попков



Утверждена:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №46
комбинированного вида»

приказ № 01 от «01» _____ 2019 г.

П.Н.Милюк



**Программа развития
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Детский сад №46 комбинированного вида»
на 2019 - 2022 годы**

Рассмотрена на Общем собрании работников Учреждения

Протокол № 2 от 01.03.2019

Содержание:

Паспорт Программы развития.

1. Пояснительная записка.
2. Информационно – аналитическая справка о ДООУ.
3. Анализ проблемного поля ДООУ, определение направления развития.
4. Концепция развития детского сада.
5. План действий по реализации программы развития ДООУ.
6. Прогнозируемые результаты развития ДООУ.
7. Управление программой ДООУ.

Паспорт Программы развития.

| | |
|---|---|
| Наименование программы | Программа развития МБДОУ «Детский сад №46 комбинированного вида» на 2019-2022 гг. |
| Основания для разработки программы | Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ Федеральные государственные образовательные стандарты основной общеобразовательной программы дошкольного образования и условий ее реализации. «Профессиональный стандарт педагога» от 18.10.2013 № 544н Устав МБДОУ «Детский сад №46 комбинированного вида» |
| Назначение программы | Программа развития предназначена для определения перспективных направлений развития образовательного учреждения на основе анализа работы Учреждения за предыдущий период. |
| Проблема | Развитие ДООУ в условиях реализации новой государственной образовательной политики. Педагогический стаж работы педагогов ДООУ преимущественно менее 5 лет. Необходимость интенсификации педагогического труда, повышение компетенций, уровня образования. Качество образования в Учреждении |
| Сроки реализации | 2019-2022гг |
| Авторы | Заведующий: Милюк Полина Николаевна |

| | |
|---|--|
| | <p>Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе: Петрук Анастасия Николаевна</p> <p>Воспитатели: Петрова Ксения Андреевна, Кипря Олеся Петровна</p> |
| Цель | Поэтапное введение профессионального стандарта педагога. Разработка стратегии, способствующей позитивным качественным изменениям детского сада. |
| Задачи | <ul style="list-style-type: none"> - Повышение качества образования в Учреждении, через внедрение современных педагогических технологий, посредством повышения профессиональной компетенции педагогического состава; - Совершенствование материально-технического и программного обеспечения ДООУ; - Использование возможностей сетевого взаимодействия с целью обеспечения изучения опыта других образовательных учреждений |
| Финансовое обеспечение программы | В пределах плана ФХД |
| Ожидаемые результаты: | <p><u>Для Учреждения:</u> Улучшение материально-технической базы для реализации программы дошкольного образования; Конкурентоспособность Учреждения.</p> <p><u>Для воспитанников:</u> Получение качественного образования, в соответствии с современными тенденциями, критериями и требованиями; обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья, освоения образовательных программ по возрастам, ориентируясь на общечеловеческие ценности.</p> <p><u>Для педагогического коллектива:</u> Повышение интереса к профессии, уровня профессиональной компетентности; повышения оплаты квалифицированного труда; создание условий для профессионального, творческого и личностного роста сотрудников, обеспечение комфортного нравственно-психологического климата.</p> <p><u>Для семьи:</u> Укрепление взаимодействия Учреждения и семьи; Создание предпосылок успешности обучения ребенка в школе. Превращение воспитательно-образовательного пространства ДООУ в благоприятную среду для развития и межличностного общения всех участников образовательного процесса.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p><u>Для социума:</u> Реализация системы социального партнерства; Расширение образовательного пространства через сотрудничество с другими социокультурными учреждениями; быть конкурентоспособным ДООУ, предоставляющим доступные качественные образовательные услуги, удовлетворяющие потребностям социума и государства.</p> |
|--|--|

1. Пояснительная записка

| | |
|---------------------------------------|--|
| Полное наименование Учреждения | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №46 комбинированного вида» |
| Юридический адрес | 188310, Ленинградская область, г. Гатчина, ул. Генерала Сандалова, д.3а |
| Режим работы | Пятидневная рабочая неделя с 07.00 до 19.00, выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни |
| Заведующий | Милюк Полина Николаевна |
| Управление учреждением | Общее собрание работников Учреждения, Педагогический совет Учреждения |
| Телефон | 8(81371)91868 |
| Дата открытия | 2014г. |
| Учредитель | Комитет образования администрации Гатчинского муниципального района |
| Учредительные документы | <p>Лицензия на осуществление образовательной деятельности от 22.10.2015 №142-15</p> <p>Устав МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №46 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА» утвержден постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области от 17.04.2018 №1607 (новая редакция)</p> |

Детский сад как социальная организация имеет свои черты, которые характеризуют ее как образовательное учреждение. Определение специфических особенностей детского сада является

основанием для построения концепции развития. Для обеспечения эффективности стратегического планирования мы конкретизировали проблемное поле, основываясь на реальных затруднениях. Создавая программу, мы исходили из того, что детский сад находится на этапе становления как организации, а это обуславливает ряд существенных условий.

Актуальность создания Программы развития ДОО обусловлена:

- Государственной политикой в области образования
- повышения доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина;
- введением Профессионального стандарта педагога

2. Информационно-аналитическая справка ДОО

Учреждение размещено в трехэтажном здании, имеется водопровод, канализация, 12 игровых прогулочных площадок с теневыми навесами и малыми архитектурными формами, спортивная площадка. Учреждение предназначено для 12 групп, оснащенных отдельными групповыми ячейками, помещениями для спален, буфетными, санитарными комнатами, гардеробными, помещениями для хранения игрушек. Также ДОО оснащено пищеблоком, колясочной, ГРЦ, медицинским блоком, 1 санитарной комнатой для людей с ограниченными возможностями здоровья, 1 санитарной комнатой для воспитанников, 3 санитарными комнатами для персонала, блоком прачечной, административными кабинетами. Учреждение имеет «Соляную пещеру», Лего-кабинет, сенсорную комнату, интерактивный кабинет, ИЗО-студию, логопедический кабинет, физкультурный и музыкальный зал. Все помещения ДОО и участок соответствуют государственным санитарно-эпидемиологическим требованиям к устройству правилам и нормативам работы согласно СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15.05.2013 и Правилам пожарной безопасности. Территория огорожена по периметру, имеет озеленение.

Материально-техническое обеспечение, оснащение образовательного процесса и развивающая среда Учреждения соответствует ФГОС ДОО. Все базисные компоненты развивающей предметно-пространственной среды включают оптимальные условия для полноценного физического, художественно-эстетического, познавательного речевого и социально-коммуникативного развития детей.

Учебно-методическая оснащенность детского сада позволяет проводить воспитательно-образовательную работу с детьми. Образовательная среда создана с учетом возрастных возможностей, индивидуальных особенностей воспитанников. Это позволяет детям организовывать разные игры с в соответствии со своими интересами. Среда своевременно изменяется (обновляется) с учетом программы, усложняющегося уровня умений детей и их половых различий.

Питание детей осуществляется согласно утвержденному 10-дневному меню. Готовая пища выдается только после снятия проб сотрудниками бракеражной комиссии и соответствующей записи в журнале результатов оценки готовых блюд.

Питьевой режим в ДОО проводится согласно СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15.05.2013.

Разработана система мер обеспечения безопасности жизни и деятельности ребенка в здании и на территории ДОО: пожарная сигнализация, первичные средства пожаротушения, в вечернее и ночное время в здании работает сторож, имеется автоматическая система сигнализации, система видеонаблюдения, домофон, тревожная кнопка. В ДОО регулярно проводятся мероприятия по соблюдению правил пожарной безопасности, учебные тренировки.

Управление МБДОУ № 46 осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации».

Учреждение возглавляет заведующий, прошедший соответствующую аттестацию. Заведующий учреждением осуществляет свою деятельность на основе принципа единоначалия и обеспечивает выполнение возложенных на МБДОУ № 46 задач, несет персональную ответственность за деятельность учреждения.

| Наименование органа | Функции |
|---------------------|---------|
|---------------------|---------|

| | |
|------------------------------------|---|
| Заведующий | Контролирует работу, утверждает штатное расписание, отчетные документы организации, осуществляет общее руководство МБДОУ № 46. |
| Педагогический совет | <p>Педагогический совет МБДОУ № 46 осуществляет управление педагогической деятельностью МБДОУ № 46 определяет направления образовательной деятельности, отбирает и утверждает общеобразовательные программы для использования, рассматривает проект годового плана работы, заслушивает отчеты руководителя о создании условий для реализации образовательных программ, обсуждает вопросы содержания, форм и методов образовательного процесса, планирования образовательной деятельности, рассматривает вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров, организует выявление, обобщение, распространение, внедрение педагогического опыта среди педагогических работников МБДОУ № 46.</p> <p>Таким образом, Педагогический совет обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выполнение нормативно-правовых документов в области дошкольного образования. • определение направлений деятельности МБДОУ № 46, • обсуждение вопросов содержания, форм и методов образовательного процесса. • принятие Образовательной программы МБДОУ № 46. • обсуждение вопросов повышения квалификации, переподготовки, аттестации педагогов, по обобщению, распространению, внедрению Педагогического опыта. |
| Общесобрание работников Учреждения | <p>Общее собрание работников Учреждения МБДОУ № 46 осуществляет полномочия трудового коллектива, обсуждает проект коллективного договора, рассматривает и обсуждает программу развития МБДОУ № 46, рассматривает и обсуждает проект годового плана работы Учреждения, обсуждает вопросы состояния трудовой дисциплины и мероприятия по ее укреплению, рассматривает вопросы охраны и безопасности условий труда работников, охраны жизни и здоровья воспитанников.</p> <p>Таким образом, Общее собрание работников Учреждения содействует осуществлению управленческих начал, развитию инициативы трудового коллектива.</p> |

Качество подготовки воспитанников

На основании Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155, в целях оценки эффективности педагогических действий и лежащей в основе их дальнейшего планирования, проводился мониторинг освоения воспитанниками образовательной программы дошкольного образования за каждый учебный год.

Полученные результаты оценки развития детей позволяют уточнить направления образовательной работы с конкретным ребенком, выявить степень эффективности взаимодействия педагога и ребенка

в рамках образовательного процесса с целью освоения образовательной программы дошкольного образования.

Мониторинг образовательного процесса осуществляется через отслеживание результатов освоения образовательной программы по 5 образовательным областям. Он основывается на анализе достижения детьми промежуточных результатов, которые описаны в каждом разделе образовательной программы. Форма проведения мониторинга представляет собой наблюдение за активностью ребенка в различные периоды пребывания в дошкольном учреждении, анализ продуктов детской деятельности и специальные педагогические пробы, организуемые педагогами.

В начале учебного года по результатам мониторинга определяется зона образовательных потребностей каждого воспитанника. Это позволяет осуществить планирование образовательного процесса с учетом его индивидуализации.

В конце учебного года делаются выводы о степени удовлетворения образовательных потребностей детей и о достижении положительной динамики самих образовательных потребностей.

Оценка усвоения обучающимися Программы проводится воспитателями групп в рамках мониторинга образовательного процесса. Отслеживание эффективности усвоения Программы воспитанниками детского сада показало, что показатели развития детей в основном соответствуют их психологическому и физиологическому возрасту. По результатам мониторинга дети показывают разный результат усвоения программного материала. На период предшествующий написанию Программы уровень освоения составляет – 66% -усвоение, 30%-частичное усвоение, 4%-не усвоение.

ВЫВОД: Организация образовательного процесса строится с учетом требований ФГОС ДО и СанПиН 2.4.1.3049 – 13. Учреждение оснащено необходимым оборудованием – базисным набором, пищеблоком и другими необходимыми для организации длительного пребывания детей. В нем сформированы коллегиальные органы управления. Для проведения анализа модели воспитанника работает система мониторинга. Качественными показателями являются мониторинги усвоения образовательной программы по 5 областям и сведением их в единое целое. Но уровень освоения образовательной программы оставляет поле работы на следующий период работы. Педагоги не всегда обладают достаточными ЗУН для правильной диагностики и коррекции образовательного процесса. Из чего следует необходимо применение новых методов и методик в процессе обучения детей, а соответственно подготовку педагогических кадров.

3. Анализ проблемного поля ДОУ.

На 1 сентября 2018-2019 учебного года в ДОУ функционируют 10 групп, число воспитанников 261 в возрасте от 1,5 до 7 лет.

- 1-ая группа раннего возраста 1,5-2 года – 1 группа;
- 2-ая группа раннего возраста 2-3 года – 2 группы;
- Младшая группы 3-4 года -2группы;
- Средняя группа 4-5 лет-2 группы;
- Старшая группа 5-6 лет – 1группа;
- Старшая группа для детей с ТНР 5-6лет-1группа;
- Подготовительная комбинированная группа для детей с ТНР 6-7лет- 1 группа

Для обеспечения непрерывного процесса образования в учреждении работает следующий педагогический состав:

Кадровое обеспечение воспитательно-образовательного процесса:

Воспитатели – 18 человек.

Музыкальные руководители – 2 человека.

Инструктор по физической культуре – 1 человек

Учитель-логопед – 2 человека

Градации педагогического состава сотрудников:

| | | |
|---|--|------------|
| По образованию | Высшее педагогическое образование | 12 человек |
| | Среднее педагогическое образование | 10 человек |
| | Неполное высшее педагогическое образование (на обучении) | 1 человек |
| По стажу педагогической деятельности | До 5 лет | 19 человек |
| По результатам аттестации | Соответствие занимаемой должности | 6 человек |
| | Первая квалификационная категория | 10 человек |

Факторы, влияющие на развитие детского сада:

Детский сад – это социально-педагогическая, открытая, взаимодействующая с внешней средой система, в то же время она является составляющей единицей муниципальной, региональной, республиканской и федеральной образовательной системы.

Проведённые в детском саду исследования по востребованности образовательных услуг, а также проводимый анализ оценки качества предоставляемой услуги показали необходимость введения дополнительных образовательных и оздоравливающих услуг, что отражается на социальном заказе детскому саду.

Реально действующие нормы и правила, образ и стиль жизни разных слоев населения требуют от педагогов перехода от методов нравоучений к способности предлагать детям такие нормы и образцы деятельности, поведения, человеческого общения, которые помогли бы сформировать индивидуальную культуру и сохранить чувство собственного достоинства.

Этов свою очередь требует от педагогического состава Учреждения качественно нового отношения к образовательной деятельности, повышения уровня профессиональной компетенции.

Проблемное поле:

Проведенный анализ внутренних актуальных проблем, влияющих на развитие детского сада, позволил выявить следующие факторы:

В связи с введением Профессионального стандарта педагога и введением в образовательный процесс ФГОС ДО, также новых форм работы необходимо повышать уровень квалификации педагогического персонала учреждения для более качественного планирования и организации образовательного процесса, для максимально возможных образовательных результатов, конкурентно способности Учреждения, т.к. в рамках образовательного пространства возникает конкуренция между

образовательными системами, детский сад требует поиска собственной ниши на рынке образовательных услуг и создания конкурентных преимуществ.

4. Концепция развития ДОУ.

Целью данной Программы развития является поэтапное введение профессионального стандарта педагога, создание в Учреждении условий, обеспечивающих высокое качество результатов образовательной деятельности, через повышение профессиональных компетенций педагогов.

Концепция (концептуальный проект) развития рассматривается в двух аспектах:

1. Модель выпускника как идеальный ориентир и единая позиция всех участников образовательного процесса.
2. Будущее желаемое состояние детского сада как системы, её философия, принципы жизнедеятельности, миссия, актуальные ценности и стратегические направления развития в общем образовательном пространстве.

Основополагающей концептуальной идеей является создание развивающейся культурологической, здоровьесберегающей среды, способной решать стратегические и тактические цели, посредством внедрения инновационных методик и практик

План поэтапного внедрения Профессионального стандарта педагога в МБДОУ № 46

План-график внедрения профессионального стандарта «Педагог» в МБДОУ № 46

Цель: обеспечение перехода МБДОУ на работу в условиях действия профессионального стандарта «Педагог».

Задачи:

1. Разработать организационно-управленческие решения, регулирующие введение профессионального стандарта.
2. Привести локально-нормативные акты учреждения в соответствие профессиональным стандартам.
3. Организовать методическое и информационное сопровождение реализации введения профессионального стандарта.
4. Совершенствовать систему повышения квалификации педагогических работников учреждения в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог».

Пояснительная записка

Профессиональные стандарты призваны повысить мотивацию работников к повышению качества профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт «Педагог» является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога. Одна из основных задач профессионального стандарта «Педагог» – обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов. В сравнении с действующим (до введения профессионального стандарта) «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих» (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 №761-н) в профессиональном стандарте выделена основная цель вида профессиональной деятельности; обозначены особые условия допуска к работе; описаны обобщенные трудовые функции (А, В) представленные в разрезе специализации работников.

Профессиональный стандарт «Педагог» предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приеме на работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования. Внедрение профессионального стандарта «Педагог» приведет к изменению проведения процедуры аттестации педагогических работников, повышению их квалификации, корректировке нормативных правовых актов: должностной инструкции педагогических работников, трудовых договоров и др. документов.

Принципы построения плана-графика внедрения профстандарта в МБДОУ:

1. Переход на современные требования потребует специальных знаний, специальной подготовки и достаточного уровня педагогической квалификации. Потребуется изменения в нормативной базе ДОУ - корректировка локально-нормативных актов.
 2. Управленческие принципы: - Начиная новое дело – заботиться о том, чтобы в его основании находился прочный ценностный фундамент. - Прежде чем приступить к освоению нового, потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей.
 3. Принципы обучения взрослых :- обучение тому, что необходимо в практике; - обучать через деятельность; - для того, чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение.
 4. Использование активных форм обучения, для того, чтоб заинтересовать большинство педагогов на участие в методической работе.
 5. Принцип сетевого взаимодействия педагогов.
- Первый этап внедрения (2019-2020) – подготовительный - проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка нормативных правовых актов.
- Второй этап внедрения (2020-2021) - внедрение профессионального стандарта в ДОУ.
- Третий этап внедрения (конец 2022года) – заключительный.

| Мероприятие | Форма реализации | Ответственные | Срок исполнения |
|--|--|--|-----------------|
| Организационно-правовое обеспечение и информационное сопровождение | | | |
| Ознакомление педагогических работников ДОУ с содержанием профессионального стандарта «Педагог»: - организация обсуждения на педагогических, методических советах, - размещение информации на стендах ДОУ | Информационный стенд с материалами профстандарта. Создание на официальном сайте ДОУ подрубрики «Профстандарт педагога» | Заместитель заведующего по УВР | Март 2019 |
| Создание и утверждение (приказом) комиссии по внедрению профессионального стандарта в ДОУ | Приказ заведующего | Заведующий, зам.зав. по УВР | Март 2019 |
| Разработка и утверждение (приказом) плана мероприятий по внедрению профессионального стандарта | План мероприятий | Администрация ДОУ, комиссия по внедрению профессионального стандарта в ДОУ | Март 2019 |
| Внести изменения и пролонгировать локальные нормативные акты в связи с введением профессионального | Перечень локальных нормативных актов (должностные инструкции; правила внутреннего | Администрация ДОУ, комиссия по внедрению профессионального стандарта в ДОУ | До мая 2019 |

| | | | |
|---|---|---|-------------------------------|
| стандарта | трудового распорядка; положение о проведении аттестации; положение об оплате труда; коллективный договор) | | |
| Внедрение профессионального стандарта в ДОУ | | | |
| Определение соответствия профессионального уровня педагогических работников ДОУ | | | |
| Организация и проведение процедуры самооценки педагогами своей квалификации в соответствии с уровнями профессионального стандарта в МБДОУ | Индивидуальные планы профессионального развития педагогов МБДОУ | Зам.зав. по УВР | До сентября 2019 |
| Анализ уровня подготовки воспитателей | Контроль, внутренняя оценка качества образования | Зам.зав. по УВР, | Сентябрь 2019 |
| Создание аттестационной комиссии для проверки соответствия квалификации работников квалификационным требованиям профессионального стандарта на новый учебный год | Приказ о создании комиссии Положение об аттестационной комиссии | Заведующий, Зам.зав. по УВР | Сентябрь 2019 |
| Совершенствование методической работы | | | |
| Консультационная поддержка «Профессиональный стандарт педагога» | | зам. заведующего по УВР Методический совет | В течении всего времени |
| Участие педагогов в работе семинаров, научно-практических конференциях, вебинарах, городских методических объединениях. | | зам. заведующего по УВР Методический совет | В течении всего времени |
| Участие педагогов ДОУ во всероссийских, краевых, | Достижения педагогов и | зам. заведующего | В течении всего |

| | | | |
|--|--|--|--|
| городских (в том числе дистанционных) конкурсах педагогического мастерства. | воспитанников ДОУ. | по УВР Методический совет | времени |
| Аттестация педагогических работников. | | | |
| Планирование аттестации педагогических работников. | График аттестации педагогических работников | Зам.зав. по УВР | ежегодно |
| Консультационная поддержка: <ul style="list-style-type: none"> • процедура прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности; • процедура прохождения аттестации на квалификационную категорию (первую, высшую). | | зам. заведующего по УВР | ежегодно |
| Организация деятельности аттестационной комиссии в ДОУ с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности. | Кадровое и организационно-методическое обеспечение деятельности аттестационной комиссии в ДОУ. | зам. заведующего по УВР | ежегодно |
| Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ. | | | |
| Проведение педагогическими работниками самооценки профессионального уровня | Лист самооценки | Администрация ДОУ, педагогический коллектив ДОУ | Январь 2020 |
| Составление индивидуальных планов профессионального развития педагогов ДОУ на основе выявленного дефицита компетентностей. | | Администрация ДОУ, комиссия по внедрению профессионального стандарта | Февраль 2020 |
| Утверждение планов саморазвития педагогов: - изучение нормативной и психолого-педагогической литературы; - освоение педагогических технологий, выстраивание собственной методической системы; - разработка диагностического инструментария; - участие в реализации программы развития ДОУ, в методической работе ДОУ; - обучение на курсах повышения квалификации; - участие в | | Зам.зав.по УВР, педагоги ДОУ | В течение всего срока введения профстандарта |

| | | |
|---|--|--|
| работе творческих групп, проведение индивидуальной исследовательской работы; - обобщение собственного опыта педагогической деятельности | | |
|---|--|--|

Ценность инновационного характера современного дошкольного образования и Программы направлена на сохранение и развитие позитивных достижений ДООУ. Внедрение современных педагогических технологий неотъемлемая часть государственного заказа в системе образования, предполагающий определенный подход педагогического состава к модели современного воспитанника. Как следствие современному педагогу необходимо повышать уровень своих знаний. Для реализации успешности самого педагога и концепции успешности Учреждения.

Из чего следует, что актуальным направлением развития учреждения на данном этапе:

- Качество образования через повышение уровня компетенции педагогов.

5. План действий по реализации программы развития ДООУ.

| Направление работы | Система мероприятий | Срок | Ответственный |
|---|---|------|--|
| Организационно-подготовительный этап /2019год/ | | | |
| Приведение в соответствие с современными требованиями нормативно- правового, материально-технического, финансового, кадрового, мотивационного компонентов ресурсного обеспечения ДООУ | - Разработка и корректировка локальных актов, обеспечивающих реализацию программы развития (утверждение поправок в Положение об оплате труда) в соответствии с планом введения Профессионального стандарта; | 2019 | Заведующий |
| | -составление (корректировка) плана графика курсовой подготовки и аттестации педагогов на 2019-2022 гг | 2019 | Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе |
| | - Разработка проекта обновления учебно-материальной технической базы, в соответствии с курсами | 2019 | Заведующий,заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе |

| | | | |
|--|--|-----------|---|
| | повышения квалификации педагогов | | |
| Развивающий (обновленческий) этап /2019-2021годы/ | | | |
| Повышение профессионального уровня педагогических кадров | <ul style="list-style-type: none"> - разработку педагогами перспектив, целей и задач профессиональной деятельности (желание педагогов обучаться КПК под социальный заказ, согласно новым передовым техникам, методикам); -определение программы работы и обеспечение преемственности в работе с коллегами; - курсовая подготовка -транслирование опыта работы через участие в конкурсах, публикацию в источниках массовой информации, сайтах, проектную деятельность, источники международного сотрудничества по обмену опыта; работа по созданию новых курсов переподготовки с ЦИТ под заказ Учреждения - ведение портфолио педагога-как инструмента отслеживания уровня повышения профессионального мастерства;отслеживание результативности индивидуальной исследовательской деятельности педагогов. -увеличение количества работников имеющих квалификационные категории (первую, высшую); | Постоянно | Заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, воспитатели |

| | | | |
|--|---|------------------------|-------------------------|
| | -написание педагогами программы для курса конкурентно способного кружка, как результат повышения компетенций и получение лицензии на ведение платных образовательных услуг | | |
| Повышение эффективности обучения детей за счет применения ИКТ в образовательной деятельности | -приобретение новых средств ИКТ -активное использование средств ИКТ в образовательной деятельности -Развитие эффективности воспитательно-образовательной деятельности педагогов путем использования новационных программ, форм и методов работы с детьми. | По мере финансирования | Заведующий, воспитатели |
| Обновление предметно-развивающей среды, способствующей реализации содержания дошкольного образования, достижению новых образовательных результатов ДОУ | - оборудование помещения развивающими пособиями, сюжетными игрушками, играми развивающей направленности (по средствам работы в этом направлении обученных на КПК педагогов) -пополнение программно-методического, дидактического и диагностического сопровождения образовательной программы, согласно приобретению новых компетенций педагогами -участие воспитанников ДОУ в конкурсах, | Постоянно | Заведующий, воспитатели |

| | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|
| | олимпиадах | | |
| Обновление образовательных технологий | -применение ЗУН полученных на курсах повышения квалификации педагогов; - организация работы по инновационным технологиям в образовательном пространстве ДОУ | | |

Аналитико-информационный этап/2022год/

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|-------------------------|
| Оценка эффективности и совершенствования модели, обеспечивающей новое качество образования | -анализ реализации проекта обновления учебно- материальной базы и эффективности ее применения в образовательном процессе, посредством открытия кабинетов дополнительного образования, а также анализа анкетирования участников образовательного процесса -анализ эффективности применения КПК педагогов в образовательной деятельности ДОУ, через мониторинг детского развития и удовлетворенности родителей качеством предоставления образовательных услуг -проведение системного анализа деятельности коллектива по предоставлению образовательных услуг. -Мониторинг деятельности педагогов по выполнению программ с целью | В течении всего отчетного периода | Заведующий, воспитатели |
|--|--|-----------------------------------|-------------------------|

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
| | <p>выявления недоработок в работе и организации дополнительных индивидуальных занятий с детьми.</p> | | |
| <p>Персонифицированный учет деятельности педагогических кадров. внедрение, совершенствование и распространение перспективного опыта</p> | <ul style="list-style-type: none"> - демонстрация портфолио педагога -обобщение и трансляция перспективного педагогического опыта -мониторинг актуального состояния кадровой обстановки ДОУПроведение всестороннего анализа деятельности коллектива по предоставлению образовательных услуг. - обобщение опыта деятельности ДОУ в системе сотрудничества с другими социальными институтами -разработка дальнейших перспектив развития системы взаимодействия с другими социальными институтами | <p>В течении отчетного периода</p> | <p>Заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, воспитатели</p> |
| <p>Контроль за реализацией Программы</p> | <p>Отчет по пунктам реализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> -КПК; -Аттестация педагогов; -организация работы по социальному заказу; -материально-техническое оснащение; -приобретение воспитанниками новых ЗУН; - повышение качества | <p>На протяжении всего периода</p> | <p>Заведующий, зам. зав по УВР</p> |

| | | | |
|---|---|-------------|---|
| | <p>образования;</p> <p>- владение педагогами новыми технологиями</p> <p>- Проведение всестороннего анализа деятельности коллектива по предоставлению образовательных услуг.</p> <p>-Обобщение опыта деятельности ДОУ в системе сотрудничества с другими социальными институтами</p> | | |
| <p>Определение новых направлений развития</p> | <p>-проведение проблемно-ориентированного анализа деятельности ДОУ по реализации Программы развития, а также результатов работы по другим задачам и проблемам и определения проблемного поля для постановки новых задач</p> <p>Разработка дальнейших перспектив развития системы взаимодействия с другими социальными институтами</p> | <p>2022</p> | <p>Заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе,</p> |

6. Прогнозируемые результаты развития ДОУ.

- повышение качества образования, через повышение компетенций педагогов
- применение Профессионального стандарта педагога согласно государственному заказу
- обновление материально-технической базы

7. Управление программой ДОУ.

Для текущего управления реализации Программы создана группа.

Заведующий: Милюк П.Н.;

Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе: Петрук А.Н.;

Воспитатели: Кипря О.П., Петрова К.А.

Задачами группы в ходе реализации Программы являются:

- Подготовка предложений по направлениям работы;
- Составления плана работы;
- Выявление проблем в ходе реализации Программы;
- Организация и проведение оценки показателей результативности;

- Принятие решения об участии в конкурсах, презентациях, экспертизах;
- Ведение отчетности о реализации Программы

8. Возможные трудности.

- * Программа может быть реализована частично из-за недостаточного финансирования.
- * Частичная реализация программы возможна при сопротивлении педагогических кадров введению инноваций, не принятия большей частью коллектива концепции и философии, ценностей осуществляемой политики.
- * Отсутствие взаимопонимания между членами коллектива, разобщенность целей и задач, несовершенство системы стимулирования может привести к конфликтным ситуациям и стать угрозой для реализации проекта.
- * Отсутствие пиар технологий, информированности о предоставляемых детским садом образовательных услугах может отразиться на позитивном имидже образовательного учреждения и привести к спаду спроса, что повлечет за собой отток квалифицированных кадров.
- * Заорганизованность администрации детского сада не позволит качественно осуществлять контроль.
- * Отсутствие согласованной системы стимулирования, основанной на качественных показателях, достижениях педагогов может привести к конфликтам и психологическим стрессам.
- * Не законченный полный курс обучения педагогов по получению высшего образования на момент срока окончания Программы
- * Не хватка КПК под интерес ДОУ и возможности педагогов