

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр
развития ребенка – детский сад №20 «Золотой ключик»
города Новоалтайска Алтайского края

СОГЛАСОВАНО:
Глава Администрации города
Новоалтайска



Б.К. Парадовский

«15» 01 2016г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказ № 1/1 от «11» 01 2016г.
заведующего МБДОУ ЦРР - детский



сад №20 «Золотой ключик»

/С.М. Вялкова

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 2 от
« 11 » 01 2016г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребенка – детского сада №20 «Золотой ключик»
города Новоалтайска Алтайского края
на 2016 – 2021 годы

г. Новоалтайск

СТРУКТУРА

Оглавление	Стр.
1. Паспорт Программы развития	3
2. Информационная справка об учреждении:	8
2.1. Общие сведения об учреждении	8
2.2. Сведения о контингенте детей	9
2.3. Кадровые ресурсы	9
2.4. Сведения о родителях	11
2.5. Материально-техническая база	13
3. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения значимой для ДООУ внешней социальной среды и адресуемого ДООУ социального заказа	15
3.1. Результаты образовательного процесса.	15
3.2. Основные способы достижения результатов образовательного процесса.	18
3.3. Конкурентные преимущества детского сада, противоречия образовательного процесса и риски.	20
4. Концептуальные основания Программы развития	21
4.1. Основные положения концепции	22
4.2. Цель и задачи Программы Развития	25
5. Стратегия и тактика перехода ДООУ в новое состояние	26
– Проект 1. Управление качеством дошкольного образования	26
– Проект 2. Программное обеспечение, методики, технологии	31
– Проект 3. Информатизация дошкольного образования	33
– Проект 4. Кадровая политика. Управление развитием кадрового ресурса в ДООУ	37
– Проект 5. Социальное партнерство	49
– Проект 6. Здоровым быть здорово!	51
6. Управление Программой развития МБДОУ ЦРР №20	54

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ
МБДОУ ЦРР - детского сада № 20 «Золотой ключик»

Наименование Программы	Программа развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 20 «Золотой ключик» города Новоалтайска Алтайского края на 2017-2022 уч. годы
Разработчики Программы	Заведующий МБДОУ №20 – Вялкова С.М. Научный руководитель – Давыдова О.И., кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования Института психологии и педагогики ФГБОУ ВО «АлтГПУ», города Барнаула Старший воспитатель – Свиридова Н.В. Заместитель заведующего по АХЧ - Хан Е.А. Педагогический коллектив МБДОУ ЦРР №20.
Исполнители Программы	Администрация и педагогический коллектив ДОУ, родительская общественность, социальные партнеры ДОУ.
Назначение программы	– Программа развития предназначена для определения перспективных направлений развития образовательного учреждения на основе анализа работы МБДОУ ЦРР №20 «Золотой ключик» за предыдущий период. – В ней отражены тенденции изменений, охарактеризованы главные направления обновления содержания образования и организации воспитания, управление дошкольным учреждением на основе инновационных процессов.
Статус программы	Нормативный документ МБДОУ, переходящего в инновационный режим жизнедеятельности и принявшего за основу программно-целевую идеологию развития. Стратегический план осуществления актуальных и перспективных нововведений в образовательном учреждении, образовательных потребностей и социального заказа.
Нормативные документы	– Закон об образовании ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012.№273 – ФЗ. – Современная модель образования до 2021г. Концепция долгосрочного социально – экономического развития РФ до 2021 г. – Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года; – Санитарно эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций. Постановление от 15 мая 2013г. № 26 об утверждении САНПИН 2.4.1.3049-13.

	<ul style="list-style-type: none"> – Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержден министерством образования и науки Российской Федерации, приказ от 17 октября 2013 г. п. 1155. – Устав МБДОУ ЦРР №20 «Золотой ключик» – ФЗ №44
<p>Цель Программы</p>	<p>Обеспечение условий для динамичного развития МБДОУ ЦРР №20 в условиях перехода к инновационному качеству педагогического процесса, соответствующего требованиям ФГОС ДО, открывающих возможности позитивной социализации, самовыражения, развития инициативы, склонностей, индивидуальных способностей и творческого потенциала каждого ребёнка в соответствии с его возрастными и индивидуальными особенностями.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Совершенствование общекультурного уровня педагогических работников и профессиональной компетентности в освоении и внедрении инновационных технологий: ИКТ, использование возможностей сетевого взаимодействия в образовательном процессе, проектирование и др. – Совершенствование программно-методического обеспечения и укрепление материально-технической базы детского сада по приоритетным направлениям деятельности ДОУ. – Обеспечение максимальной реализации образовательного потенциала пространства и материалов, оборудования и инвентаря для самореализации ребёнка в разных видах деятельности в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья и коррекции недостатков их развития. – Реализация коррекционно-развивающей поддержки детям с трудностями в речевом развитии. – Расширение спектра предоставляемых дополнительных и платных услуг доступных для широких групп воспитанников. – Создание условий для эффективного участия семей воспитанников, учреждений–партнеров в управлении качеством образовательного процесса, обеспечивающих эффективное поступательное развитие ребенка, его успешный переход на следующую ступень образования. – Расширение партнерских связей в целях привлечения дополнительных ресурсов для развития учреждения.

Приоритетные направления Программы	<ul style="list-style-type: none"> – Управление качеством дошкольного образования – Программное обеспечение, методики, технологии – Информатизация образования – Познавательное – речевое развитие – Безопасность образовательного процесса – Кадровая политика – Социальное партнерство
Основные этапы и формы обсуждения и принятия Программы	<p>1 этап – формирование структуры Программы</p> <p>2 этап – обсуждение с рабочими группами</p> <p>3 этап – написание проектов</p> <p>4 этап – утверждение на педагогическом Совете МБДОУ № 20</p> <p>5 этап – общественная экспертиза Программы</p>
Основные этапы реализации Программы	<p>I этап – 2017-2018 гг.</p> <p>Организационно-мобилизационный:</p> <p>- диагностика имеющихся ресурсов, поиск условий для реализации и начало выполнения Программы.</p> <p>II этап – 2018-2021гг.</p> <p>Экспертно-поисковый:</p> <p>- апробация инноваций и преобразований - внедрение их в текущую работу детского сада.</p> <p>III этап – 2022 гг.</p> <p>Итого-обобщающий:</p> <p>- подведение итогов и соотнесение результатов деятельности с целями и задачами по основным направлениям реализации Программы развития ДОУ.</p>
Показатели перехода в режим развития:	<ul style="list-style-type: none"> – осуществление мероприятий, направленных на модернизацию материально-технической базы учреждения, познавательного- речевого развития дошкольников; – повышение уровня квалификации и мастерства педагогов; – внедрение инновационных технологий, повышение профессиональной компетентности педагогов в области применения ИКТ; – моделирование воспитательно-образовательного процесса как системы, способствующей саморазвитию личности ребенка; – повышение конкурентоспособности учреждения; – получение полноценного качественного образования в соответствии с индивидуальными запросами и возможностями каждого ребенка; – сохранение здоровья ребенка и успешность ребенка; – реализация системы социального партнерства.

<p>Ожидаемые результаты Программы</p>	<p>Для детского сада:</p> <ul style="list-style-type: none"> – повышение конкурентоспособности учреждения; увеличение доли внебюджетного финансирования; – развитие материальной базы ДООУ как среды развития детей и педагогов, содействие оснащению ДООУ современным оборудованием в контексте федеральных ориентиров. – обновление предметно-пространственной, познавательной – речевой среды ДООУ в соответствии с ФГОС ДО. <p>для детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> – получение полноценного качественного образования в соответствии с индивидуальными запросами и возможностями каждого ребенка; – качество сформированности ключевых компетенций детей будет способствовать успешному формированию опыта непосредственного взаимодействия с природой; – совершенствование системы индивидуального педагогического и медико-социального сопровождения детей с ОВЗ; – система дополнительного образования доступна и качественна. <p>для педагогического коллектива:</p> <ul style="list-style-type: none"> – каждому педагогу будет предоставлена возможность для повышения профессионального мастерства; – квалификация педагогов позволит обеспечить сформированность ключевых компетенций дошкольника; – будет дальнейшее развитие условий для успешного внедрения познавательных и информационных технологий в педагогический процесс, транслирование ППО; – поддержка инновационной деятельности. <p>для семьи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сохранение здоровья ребенка и улучшение качества сформированных ключевых компетенций способствующих успешному обучению ребёнка в школе; – каждой семье будет предоставлена консультативная помощь в воспитании и развитии детей, право участия и контроля в воспитательно-образовательной программе ДООУ.
----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	для социума: – эффективная реализация системы социального партнерства.
Сроки действия программы	Программа реализуется в период 2017-2022 учебный год
Структура Программы	1. Паспорт Программы 2. Информационная справка об учреждении 3. Анализ состояния и прогноз тенденций изменения значимой для ДОУ внешней социальной среды и адресуемого МБДОУ № 20 социального заказа. 4. Концептуальные основания программы развития 5. Основные проекты по реализации Программы развития 6. Управление программой
Утверждение программы	Программа утверждается Педагогическим Советом МБДОУ № 20, родительским комитетом, комитетом образования администрации города Новоалтайска
Финансовое обеспечение программы	1. Рациональная реализация плана финансово-хозяйственной деятельности 2. Спонсорская помощь, благотворительность 3. Дополнительные платные услуги 4. Участие в грантовых конкурсах и проектах.
Порядок управления реализацией Программы	Управление и корректировка Программы осуществляется педагогическим Советом МБДОУ ЦРР №20
Отслеживание результатов реализации Программы	Мониторинг осуществляется ежегодно в мае. Форма – отчет о результатах освоения Программы развития.

2. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА

2.1. Общие сведения об учреждении

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – детский сад №20 «Золотой ключик» города Новоалтайска Алтайского края сдано в эксплуатацию в июле 1981 года.

- Здание типовое, благоустроенное, с центральным отоплением, водоснабжением, канализацией. Для каждой возрастной группы оборудованы детские площадки, теневые веранды, произведена покраска всего оборудования яркими красками. ДОУ имеет музыкальный зал, физкультурный зал, методический кабинет, изостудию, кабинет психолога, медицинский кабинет, изолятор, логопедический кабинет, ряд служебных помещений.
- ДОУ оснащено технологическим оборудованием, техническими средствами обучения и оргтехникой.
- Создан попечительский совет, в состав которого входят родители детей, посещающих ДОУ.
- ДОУ продолжает воспитательно-образовательную деятельность в режиме развития согласно основным исходным установкам «Программы развития».
- МБДОУ ЦРР № 20 является участником городского методического объединения «Кругозор» по познавательному развитию детей.

Полное наименование образовательного учреждения в соответствии с уставом: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад № 20 «Золотой ключик» города Новоалтайска Алтайского края.

Юридический адрес 658080, Алтайский край, г. Новоалтайск, 7 микрорайон, 20.

Телефон (838532) 2-05-14

E-mail zolotoy-doy@mail.ru

Сайт www.zolotoy-dou.ucoz.ru

Учредитель детского сада: Администрация города Новоалтайска, улица Парковая, 1«а».

Организационно-правовая форма: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Управляющая система

Заведующий – Вялкова Светлана Михайловна

Заместитель заведующей по АХЧ – Хан Елена Александровна

Старший воспитатель – Свиридова Наталья Владимировна

Режим работы ДОУ

Пятидневная рабочая неделя в режиме полного дня, 12 часовое пребывание детей с 7-00 до 19-00

Выходные дни: суббота, воскресенье, праздничные дни

2.2 Сведения о контингенте детей

Контингент детей формируется в соответствии с их возрастом. Комплектование контингента детей осуществляется на основании Устава МБДОУ, Правил приема детей в дошкольное образовательное учреждение. В ДОУ функционирует 11 групп общеразвивающей направленности. В МБДОУ предоставляется новая форма образования по кратковременному пребыванию детей.

Кол-во групп	Возраст	Количество детей
2 вторых младших группы	От 3 до 4 лет	по 30 детей
2 средние группы	От 4 до 5 лет	по 30 детей
3 старшие группы	От 5 до 6 лет	по 30 детей
2 подготовительные группы	От 6 до 7 лет	по 30 детей
2 подготовительные группы	От 6 до 7 лет	по 25 детей
Группа кратковременного пребывания	От 3 до 7 лет	12

2.3. Кадровые ресурсы

Образовательное учреждение полностью укомплектовано кадрами. Педагогический коллектив, стабильный, работоспособный, инициативный.

Общее количество педагогических работников – 32:

Из них административный персонал: 1 человек

Педагогический персонал: 31 человек:

- старший воспитатель
- 23 воспитателя
- 1 учитель-логопед
- 1 педагог-психолог
- 1 воспитатель по физической культуре,
- 1 воспитатель по изобразительной деятельности,
- 2 музыкальных руководителя
- 1 старший методист

Основу педагогического персонала составляют воспитатели и специалисты с большим стажем работы, которые имеют высокий творческий потенциал, используют в своей практической работе инноваций, знают

основы общей педагогики, специальной психологии, имеют четкое представление об особенностях психофизического развития детей, владеют методиками и технологиями организации образовательного процесса.

В учреждении с педагогами проводится планомерная работа по повышению профессионального уровня, стимулированию инновационной активности. Анализ уровня творческого потенциала педагогического коллектива показывает тенденцию роста активности и их самостоятельности, стремления к новациям и исследованиям. Воспитатели и специалисты участвуют в заседаниях педагогического совета ДООУ по актуальным проблемам образовательного процесса; принимают участие в работе методических объединений на уровне города, выступают на краевых студенческих конференциях, участвуют в вебинарах.

Сведения о педагогических работниках

Образование	
Высшее	18 человек
Не законченное высшее	0 человек
Среднее специальное	13 человек
Среднее	1 человек
Квалификационная категория	
Высшая квалификационная категория	13 человек
Первая квалификационная категория	16 человек
Без категории	3 человек
Стаж работы	
до 5 лет	2 человека
От 5 до 10 лет	2 человека
От 10 до 20 лет	14 человек
От 20 и более лет	14 человек

Практически все педагоги отмечены наградами в рамках образовательного учреждения, города, края, России

Награды	
Значок	2 человека
Ветеран труда	4 человека
Грамота Министерства образования и науки	4 человека
Краевые (региональные)	7 человек
Муниципальные	12 человек

В ДООУ осуществляется непрерывное образование педагогических кадров с целью повышения профессионального мастерства и повышения качества образовательного процесса. Повышение квалификации проводится через различные формы (курсы повышения квалификации, посещение

семинаров-практикумов, участие в постоянно действующих методических объединениях, в творческих группах, через саморазвитие). 100% педагогов ДОУ прошли курсы повышения квалификации при АК ИПКРО города Барнаула и Алт БГПУ.

2.4. Сведения о родителях

Социальный статус семей воспитанников МБДОУ на 01.09.2017 год

Качественный состав семей						Социальный состав семей		
Полные семьи	Многодетные	Неполные семьи				Рабочие	Служащие	Бизнесмены
		Матери и одиночки	Разведенные	Вдовцы	Дети на попечении			
221 66,57%	36 10,84%	31 9,34%	43 12,95%	1 0,30%	- -	196 59,04%	115 34,64%	21 6,32%

2.5. Материально-техническая база

В МБДОУ №20 организовано образовательное пространство, включающее разнообразие материалов, оборудования и инвентаря (в здании и на участке) и обеспечивающее:

- игровую, познавательную, исследовательскую и творческую активность всех категорий детей, экспериментирование с доступными детям материалами (в том числе с песком и водой);
- двигательную активность, в том числе развитие крупной и мелкой моторики, участие в подвижных играх и соревнованиях;
- эмоциональное благополучие детей во взаимодействии с предметно-пространственным окружением;
- возможность самовыражения детей.

Соответствие МБДОУ ЦРР №20 требованиям, определяемым в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами

	Требования :	Соответствие «+» (несоответствие «-»)
1.	- к зданиям (помещениям) и участкам,	«+»
2.	- к водоснабжению, канализации, отоплению и вентиляции зданий (помещения)	«+»
3.	- к набору и площадям образовательных помещений, их отделке и оборудованию,	«+»
4.	- к искусственному и естественному	«+»

	освещению образовательных помещений,	
5.	– к санитарному состоянию и содержанию помещений,	«+»
6.	– к оснащению помещений для качественного питания детей;	«+»
7.	– требования, определяемые в соответствии с правилами пожарной безопасности;	«+»
8.	– оснащённость помещений для работы медицинского персонала в Организации;	«+»
9.	– оснащённость помещений развивающей предметно-пространственной средой;	«+»
10.	– требования к материально-техническому обеспечению программы (учебно-методический комплект, оборудование, оснащение (предметы)).	«+»

В ДОУ имеются:

Помещения	Количество	Площадь
Медицинский кабинет	1	11,1 кв.м.
Изолятор	1	4 кв.м.
Музыкальный зал	1	98,6 кв.м.
Физкультурный зал	1	71,1 кв.м.
Изо студия	1	13,8 кв.м.
Логопедический кабинет	1	10,2 кв.м.
Кабинет психолога	1	14,3 кв.м.
Методический кабинет	1	16 кв.м.
Группы с подсобными помещениями	11	551,1 кв.м.
Спальные комнаты	11	447 кв.м.

Состояние материально-технической базы МБДОУ ЦРР №20 соответствует педагогическим требованиям и санитарным нормам. Все базисные компоненты развивающей предметной среды детства включают оптимальные условия, для организации детской деятельности. Все оборудование в помещении и на территории детского сада отвечает требованиям безопасности жизни и деятельности детей.

В результате поэтапного внедрения оптимальной модели ресурсообеспечения в ДОУ улучшаются материально-технические условия для осуществления воспитательно-образовательного процесса.

Для реализации образовательных задач в ДОУ функционируют: физкультурный и музыкальный залы, методический кабинет, изостудия, медицинский кабинет, изолятор, логопедический кабинет, кабинет психолога, ряд служебных помещений.

Все 11 групповых комнат ДООУ оснащены необходимым оборудованием, пособиями и атрибутами для организации различных видов детской деятельности.

Для каждой возрастной группы оборудованы детские площадки, теневые веранды, произведена покраска всего оборудования яркими красками. На игровом участке созданы необходимые условия для физического развития детей, он оснащен спортивным оборудованием: бревно, лестница, футбольные ворота, качели, горки, песочницы, изготовлены дидактические «шатры».

Методический кабинет ДООУ укомплектован методической литературой по всем направлениям. Благодаря усилиям администрации и коллектива, в ДООУ создана база дидактических игр, методической литературы. Программно-методическое обеспечение педагогического процесса направлено на выполнение Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, что связано с использованием программ и технологий, обеспечивающих гармоничное развитие ребёнка, ориентацию на удовлетворение социального заказа.

МБДОУ оснащено следующими ТСО и оргтехникой:

Наименование	Количество
Сканер	1
Принтер HP и Epson	2
Принтер/сканер/копир	1
Телевизор	2
DVD - плеер	2
ламинатор	1
брошюратор	1
магнитофоны	11
цифровой фотоаппарат	2
стереосистема	1
песочные светодиодные столы	6
Проектор	2
Экран	1

МБДОУ имеет локальную сеть для выхода в Интернет, что позволяет иметь доступ к любой информации. Имеется сайт МБДОУ <http://zolotoy-dou.ucoz.ru>. В ДООУ произведена замена технологического оборудования: протирачная машина, мясорубка, холодильник для хранения продуктов, 2 холодильника на пищеблок; приобретены: газонокосилка, приобретены регулируемые детские столы и стулья, детские мебельные стенки во все группы; заменены ковры в групповых частично замена детских кроватей в группах 1,2,6, частично 2 и кабинок в группе №2,1,4, 6, 5; - закуплена белая фарфоровая посуда фирмы «Luminark» во все 11 групп. ДООУ полностью укомплектовано мягким инвентарем, спецодеждой.

В ДОУ установлена тревожная кнопка, камеры видеонаблюдения проведён ремонт и переоборудование прогулочных веранд. Администрация ДОУ проводит большую работу по рациональному расходованию бюджетных и внебюджетных средств, изыскивает внебюджетные средства для проведения ежегодного косметического ремонта помещений ДОУ, благоустройства территории.

В целом, условия, созданные в детском саду, способствующие комфортному пребыванию ребенка в ДОУ, позитивной социализации дошкольников.

Проблемное поле: Создание и оснащение физкультурной площадки для проведения мероприятий с детьми и родителями в ходе воспитательно – образовательной работы.

3. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПРОГНОЗ ТЕНДЕНЦИЙ ИЗМЕНЕНИЯ ЗНАЧИМОЙ ДЛЯ ДООУ ВНЕШНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ И АДРЕСУЕМОГО ДООУ СОЦИАЛЬНОГО ЗАКАЗА

3.1. Результаты образовательного процесса

Результатом влияния методической и экспериментальной работы на успешность образования можно считать следующие достижения детского сада:

- призовые места детей в конкурсах рисунков, поделок Оригами. и др.;
- активное участие детей в проектно-исследовательской деятельности;
- сохранение контингента детей;
- стабильный педагогический коллектив.

За время своего существования детский сад получил признание у населения района, города.

Результативность подготовки детей к продолжению образования в школе обеспечивается высоким профессиональным уровнем педагогического коллектива, внедрением современных образовательных технологий, использованием информационных технологий, постоянной работой педагогического коллектива по обновлению содержания образования.

Социальный заказ общества, семьи определяющий ведущую деятельность Учреждения - создание условий развития ребенка, открывающих возможности для его позитивной социализации, его личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующим возрасту видам деятельности;

Педагогический коллектив видит выполнение этого заказа через

- 1) повышение социального статуса дошкольного образования;
- 2) обеспечение возможностей каждому ребенку в получении качественного дошкольного образования;
- 3) обеспечение качества дошкольного образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации образовательных программ дошкольного образования, их структуре и результатам их освоения;

В целях проведения педагогической работы были созданы следующие психолого-педагогические условия:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов;
- организация проектной деятельности творческих групп;
- организация предметной коррекционно-развивающей среды в ДООУ;
- создание обстановки эмоционального комфорта для каждого ребенка, установление эмоционально-личностного контакта с ним;
- организация развивающего воспитательно-образовательного процесса в русле ведущего вида деятельности дошкольника - игры;

- индивидуально-дифференцированный подход к каждому ребенку на основе комплексного диагностического обследования;
- взаимодействие и сотрудничество с семьей;
- взаимодействие и координация деятельности всех участников воспитательно-образовательного процесса.
- создание условий для индивидуального развития одарённых и талантливых дошкольников;

Организация работы осуществлялась через систему методических мероприятий, определенных в комплексном годовом плане.

Тематическое содержание данных мероприятий было посвящено проблемам разработки и внедрению новых технологий коррекционного и развивающего обучения и воспитания, организации среды (оформление групп), научно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса, повышение педагогического мастерства и квалификации специалистов.

На педагогических советах обсуждались, и будут обсуждаться следующие проблемы:

- 1) обеспечение эмоционального благополучия .
- 2) поддержку индивидуальности и инициативы детей
- 3) установление правил взаимодействия дошкольников в разных ситуациях;
- 4) построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее - зона ближайшего развития каждого ребенка
- 5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.
- 6) установление правил взаимодействия дошкольников в разных ситуациях:

В работе с кадрами использовались инновационные формы и активные методы управления (семинары-практикумы с организацией работы в микрогруппах, проектная деятельность, «круглые столы» с дискуссионным обсуждением проблем, критический анализ ситуации на педагогическом совете, метод «мозгового штурма» для поиска нетрадиционного, оригинального и эффективного решения проблемы, рефлексия собственной

педагогической деятельности и т.д.), которые обеспечили условия для профессионального роста сотрудников. Это нашло свое применение:

- в создании нетрадиционных моделей коррекционно-развивающего пространства педагогами ДОУ (переоформление помещений групп: оформление авторских коррекционно-развивающих зон, привлекающих внимание ребенка, развивающих основные психические процессы; оформление островков развития и коррекции эмоциональной сферы ребенка и т.д.);
- в увеличении числа педагогов стремящихся реализовать цели коррекционно-развивающей системы образования, принципы личностно-ориентированной модели общения с детьми;
- в апробации и внедрении новых технологий и форм коррекционной работы (интегрированные занятия, презентации, мастер-классы, использование метода моделирования и технологии ТРИЗ);
- в совершенствовании и систематизации воспитательно-образовательного процесса (разработка творческих проектов, участие в конкурсах, мастер-классах и т.д.);
- в обобщении опыта работы педагогов по актуальным направлениям;
- в повышении квалификации педагогов;
- использование форм взаимодействия с родителями, повышение уровня мотивации родителей к сотрудничеству с дополнительными учреждениями образования, культуры и спорта. (организация выставок совместной творческой деятельности детей и взрослых, организация клуба общения педагогов и родителей, концерты для родителей, организация встреч со специалистами, использование анкетирования по изучению мнения родителей по актуальным проблемам, индивидуальное консультирование и т.д.).

Организация воспитательно-образовательного процесса осуществляется через использование базовых, комплексных, коррекционных и дополнительных развивающих программ, которые обеспечивают целостность и комплексность образовательного процесса. Ориентируясь на принцип единства диагностики, педагоги начинают свою работу с детьми с комплексного медико-психолого-педагогического обследования ребенка и изучения его семьи. Для реализации блока диагностических задач в Учреждении разработан свой вариант карты индивидуального развития ребёнка с листами обследования для каждого специалиста, который позволяет комплексно подойти к диагностике, выделить его индивидуально-психологические особенности. Нарботан опыт работы по организации ПМПК с системой задач и направлений. Знания индивидуальных и

психологических особенностей каждого ребёнка, характера нарушений в его развитии, помогает педагогам определить формы и содержания коррекционно-развивающей работы с детьми: лечебные мероприятия, фронтальные, подгрупповые и индивидуальные занятия, систему коррекционно-развивающих игр и др.

Кроме того, воспитатели активно используют развивающий потенциал разных видов детской деятельности для коррекционной и развивающей работы в разных образовательных областях, направленных на развитие дошкольников: социально-коммуникативное развитие; познавательное развитие; речевое развитие;

художественно-эстетическое развитие; физическое развитие

Основной формой организации воспитательно-образовательного процесса является организация самостоятельной и совместной деятельности детей и носит развивающий характер, что обеспечивает целостное восприятие ребёнком окружающего мира, формирование базовой культуры личности.

Следуя принципу деятельностного подхода, дидактическим стержнем воспитательно-образовательной работы педагогов с детьми является игровая деятельность, экспериментально-исследовательская и художественно-

продуктивная деятельность. В Учреждении проводится работа по охране и укреплению здоровья детей в связи с этим разработан план по обеспечению условий жизни и укрепления психофизического здоровья ребёнка, куда вошли следующие мероприятия работы с детьми: -физкультурно-оздоровительные мероприятия;

-формирование у детей представлений о здоровом образе жизни и конкретных способов

укрепления своего здоровья через занятия по валеологии, ОБЖ и др.;

-организация профилактического лечения;

-диагностическое отслеживание уровня здоровья детей;

3.2. Основные способы достижения результатов образовательного процесса.

- проводится работа с детьми по коррекции развития психических процессов у детей;
- апробирована и внедрена в практику работы учреждения система коррекционной работы и оздоровления детей;
- разработаны речевые и развития психических процессов, карты стандартных профилактических оздоровительных мероприятий;
- апробированы методические рекомендации для родителей по результатам мониторинга здоровья ребенка;
- внедрены в практику работы рекомендации по исключению сложных,

не соответствующих по возрасту физических упражнений для детей дошкольного возраста.

В системе управления детским садом разработаны подсистемы:

- повышение педагогического коллектива оздоровительным технологиям с учетом разных уровней подготовленности педагогов;
- консультативной, психолого-просветительской деятельности всех участников образовательного процесса.

В системе методического сопровождения разработаны методические материалы:

- анкеты о здоровье ребенка и предпочтениях семьи с учетом специфики детского сада;
- методические пособия, памятки, рекомендации для педагогов, родителей воспитанников;
- индивидуальные маршруты сопровождения детей.

Создана система повышения профессиональной компетентности сотрудников детского сада.

Обобщение и анализ полученных результатов позволили спланировать и разработать:

- практические занятия с родителями, педагогами;
- индивидуальную и фронтальную НОД с детьми по укреплению здоровья;
- методические материалы по оздоровлению детей и обучению их по эколого-ориентированным и здоровьесберегающим методикам, учитывающих внедрение современных оздоровительных технологий и экологических проектов в домашних условиях.

Подготовлены презентации:

- Физкультурно-оздоровительная работа в детском саду»
- Коррекционная работа в детском саду
- Наша экологическая тропа
- Использование квест – технологий в познавательном развитии дошкольников
- Хорошо у нас в саду

Разработаны анкеты по определению требований родителей к познавательно – речевому развитию детей, созданы рекомендации для родителей по сопровождению семейного проекта.

В системе управления детским садом разработаны подсистемы:

- мотивации педагогического коллектива к активной профессиональной деятельности (положения о конкурсах педагогического мастерства в учреждении);
- материально-технического обеспечения функционирования ресурсов детского сада;

В системе методического сопровождения разработаны следующие методические материалы:

- по формам и приемам взаимодействия ДООУ с семьей;

- изменение позиции педагога из носителя готовых знаний в организатора познавательной исследовательской деятельности воспитанников;
- по привлечению родителей к работе ДОО в вопросах познания окружающего мира;
- формам и методам работы с детьми в системе музейно-образовательной деятельности.

В систему повышения профессиональной компетентности педагогов внесены изменения:

- созданы творческие группы для решения конкретных задач по внедрению интерактивных методов обучения (квест-технологии, гео-кэшинг, сторителлинг и др.)

3.3. Конкурентные преимущества детского сада, противоречия образовательного процесса и риски.

К числу **конкурентных преимуществ** детского сада следует отнести:

- авторитет детского сада в окружающем социуме и среди образовательных учреждений;
- квалифицированный педагогический коллектив, мотивированный на работу в инновационно - экспериментальном режиме;
- высокий уровень компетенций выпускников детского сада;
- использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, позволяющих выстраивать отношения сотрудничества и партнерства между семьей и педагогами;
- профилактическая и консультационная помощь специалистов детям общеобразовательных групп;
- наличие Сайта учреждения, позволяющего осуществлять взаимодействие между участниками образовательного процесса;
- наличие в МБДОУ кольцевого маршрута экологической тропы для обеспечения непосредственного контакта детей с природой и формирования позитивного опыта эмоционально-ценностного отношения к природному окружению своего региона;
- интеграция основного обучения и инновационной - развивающего.

Вместе с тем выявлены следующие **противоречия**, на разрешение которых направлена Программа развития учреждения. Это противоречия между:

- стандартной групповой системой обучения детей и индивидуальным уровнем усвоения материала каждым ребенком;
- ориентацией организации и содержания обучения и воспитания на воспроизведение готовых знаний, умений и навыков и реальными

жизненными ситуациями, требующими принятия самостоятельных решений;

- организацией методической работы в детском саду, направленной на получение готовых знаний, и объективной необходимостью формирования умения у педагога самостоятельного поиска необходимой информации, способствующей росту профессионального мастерства;
- высокой информатизацией образовательной среды и недостаточной подготовленностью педагогических кадров к работе в данных условиях.

Мы понимаем, что предполагаемая модель развития учреждения не является идеальной, мы готовы ее совершенствовать и уточнять. Степень ее реализации в немалой степени будут определяться субъективными условиями, которые в ближайшее время сложатся вокруг системы образования, а именно в вопросах управления и финансирования.

К возможным **рискам** реализации программы развития можно отнести человеческий ресурс. Средний возраст педагогов МБДОУ составляет от 40 до 60 лет. Это люди, имеющие свой опыт работы и часто не воспринимающие нововведения. Чтобы минимизировать фактор риска, необходимо использовать современные интерактивные методы обучения педагогов (дискуссии в форме «Открытое пространство», мозговой штурм, проекты, деловые игры, практикумы, тренинги и др.).

При реализации Программы развития могут возникнуть также следующие **риски**:

- недостаточный образовательный уровень,
- недостаточная компетентность родителей воспитанников в вопросах организации непосредственного взаимодействия с миром природы;
- быстрый переход на новую Программу развития ДОУ может создать психологическое напряжение у части педагогического коллектива;
- организация дополнительного образования на платной основе может затруднить его доступность.

4. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МБДОУ ЦРР №20

4.1. Основные положения концепции

Дошкольный возраст в жизни ребёнка отличается от других этапов развития тем, что в эти годы закладываются основы общего развития личности, формируются психические и личностные качества ребёнка, ценностное отношение ребёнка к окружающей действительности (природе,

продуктам деятельности человека, к самому себе), формируются средства и способы познания мира, культура чувств.

Учитывая современные тенденции развития образовательных процессов, мы поставлены перед необходимостью осуществления всесторонних и масштабных перемен. Мы понимаем, что в нынешних условиях образование должно не только видоизменяться в соответствии с общественными переменами, но и придавать импульс инновационным процессам. Педагогами нашего дошкольного учреждения ведутся поиски, направленные на превращение образовательного процесса в живое, заинтересованное общение ребёнка с взрослыми и сверстниками в разных видах детской деятельности, среди которых главенствует игра.

Переход на новую стадию реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования связан с рядом преобразований:

- появление новых условий (запрос социума, изменение политики государства, обновление требований к качеству образования);
- появление новых нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность в дошкольном учреждении (Закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО и др.);
- привлечение родителей (законных представителей) к активным партнёрским отношениям с дошкольным учреждением.

Ценность инновационного характера современного дошкольного образования и Программы развития ДООУ направлена на сохранение позитивных достижений детского сада, внедрение современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных, обеспечение личностно-ориентированной модели организации педагогического процесса, позволяющей ребёнку успешно адаптироваться и удачно реализовать себя в подвижном социуме, развитие его социальных компетенций в условиях интеграции усилий семьи и детского сада. Вместе с тем инновационный характер преобразования означает исследовательский подход к достигнутым результатам в деятельности ДООУ, соответствие потребностям современного информационного общества в максимальном развитии способностей ребёнка.

В связи с этим, результатом воспитания и образования дошкольника должны стать сформированные у ребёнка ключевые компетенции:

- коммуникативная – умение общаться с целью быть понятым.
- Социальная – умение жить и заниматься вместе с другими детьми, близкими.
- Информационная – владение умением систематизировать и «сворачивать» информацию, работать с разными видами информации.

- Продуктивная – умение планировать, доводить начатое до конца, способствовать созданию собственного продукта (рисунка, поделки, постройки).
- Нравственная – готовность, способность и потребность жить в обществе по общепринятым нормам и правилам;
- Физическая – готовность, способность и потребность в здоровом образе жизни.

Ценность качества образовательного процесса для ДОО напрямую связана с ценностью ребёнка. Стремление простроить образовательный процесс в соответствии с индивидуальными потребностями и возможностями ребёнка означает с одной стороны – бережное отношение к ребёнку (его здоровью, его интересам, его возможностям), с другой стороны – профессиональное создание оптимальных условий для его развития в образовательном процессе.

Исходя из всего вышесказанного, концептуальными направлениями развития деятельности МБДОУ ЦРР №20 служат:

- моделирование совместной деятельности с детьми на основе использования инновационных средств информатизации в образовательном процессе, направленной на формирование ключевых компетенций дошкольников;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- совершенствование стратегии и тактики построения развивающей среды детского сада, способствующей познавательной активности дошкольников и поддержанию детской инициативы;
- повышение профессионального мастерства педагогов;
- расширение спектра дополнительных образовательных услуг (в том числе и платных);
- укрепление материально–технической базы ДОО;
- поддержка инновационной деятельности.

При этом происходит повышение уровня профессиональной компетенции педагогов, обеспечение заинтересованности педагогов в результате своего труда, совершенствование социокультурной, предметно-игровой развивающей среды, жизненного пространства в ДОО, с целью обеспечения свободной деятельности и творчества детей в соответствии с их желаниями, склонностями, социальным заказом родителей (законных представителей); содержания и форм совместной деятельности с детьми, интеграции различных видов деятельности; совместное участие воспитателей специалистов, родителей в воспитании и образовании детей.

Участниками реализации Программы развития ДОО являются воспитанники в возрасте от 3 до 7 лет, педагоги, специалисты, родители, представители разных образовательных и социальных структур.

Характеризуя особенности построения образовательного процесса, учитывается специфика населенного пункта, его климатические условия и его влияние на здоровье ребёнка. Здоровый крепкий организм дошкольника - это значимый факт в развитии ребёнка.

В этой связи необходимо:

- внедрение инновационных технологий, позволяющих формировать индивидуальные образовательные программы, учитывая специфические особенности развития каждого ребёнка;
- проводить работу с родителями по формированию познавательной активности ребенка-дошкольника;

Опираясь на право ДОО в выборе образовательных программ и технологий необходимо учесть, что вариативность современных образовательных программ и технологий является предпосылкой для решения принципа технологичности. Существующие программы и педагогическая технология позволяют создать систему образовательных услуг ДОО, обеспечивающих интегративный подход в воспитании и образовании ребёнка в совместной работе специалистов, педагогов ДОО.

В основу реализации Программы положен современный инновационный метод. Исходя из вышесказанного, следующим аспектом Программы развития ДОО является повышение квалификации педагогов, расширения их профессиональной ориентации в отборе современных форм педагогической и образовательной деятельности, разработка и реализация инновационных эколого-ориентированных проектов, овладение ИКТ.

Успех в воспитании и образовании ребёнка зависит от взаимодействия семьи и ДОО. Эти отношения называются педагогическим сотрудничеством. Это следующий аспект программы развития ДОО. Чтобы вовлечь родителей в решение проблем познавательно – речевого развития и образования дошкольников, мало традиционных форм взаимодействия (консультации, ширмы), необходимо так разнообразить работу с родителями - организовать встречу со специалистами, совместные мероприятия при которых родитель встал бы в позицию активного участника этих встреч. Поэтому необходимо создать систему сопровождения и консультирования семьи по вопросам формирования познавательной активности дошкольников.

Таким образом, цель разработки данной концепции Программы развития ДОО заключается в том, чтобы способствовать организации комфортного и эффективного процесса познавательно – речевого развития

детей дошкольного возраста, содействовать всестороннему развитию ребёнка на протяжении всего пребывания в ДОО.

4.2. Цель и задачи Программы Развития

Целью Программы Развития ДОО в период до 2021 года является:

обеспечение условий для динамичного развития МБДОУ ЦРР №20 в условиях перехода к инновационному качеству педагогического процесса, соответствующего требованиям ФГОС ДО, открывающих возможности позитивной социализации, самовыражения ребёнка, развития инициативы, склонностей, индивидуальных способностей и творческого потенциала каждого ребёнка в соответствии с его возрастными и индивидуальными особенностями.

Задачами Программы Развития ДОО в период до 2021 года являются:

- совершенствование общекультурного уровня педагогических работников и профессиональной компетентности в освоении и внедрении инновационных технологий: ИКТ, использование возможностей сетевого взаимодействия в образовательном процессе, проектирование и др.
- Совершенствование программно-методического обеспечения и укрепление материально-технической базы детского сада по приоритетным направлениям деятельности ДОО.
- Обеспечение максимальной реализации образовательного потенциала пространства и материалов, оборудования и инвентаря для самореализации ребёнка в разных видах деятельности в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья и коррекции недостатков их развития.
- Реализация коррекционно- развивающей поддержки детям
- Расширение спектра предоставляемых дополнительных и платных услуг доступных для широких групп воспитанников.
- Создание условий для эффективного участия семей воспитанников, учреждений–партнеров в управлении качеством образовательного процесса, обеспечивающих эффективное поступательное развитие ребенка, его успешный переход на следующую ступень образования.
- Расширение партнерских связей в целях привлечения дополнительных ресурсов для развития учреждения.

5. СТРАТЕГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МБДОУ ЦРР №20 НА ПЕРИОД 2016-2021 УЧ/ГОД

Стратегия развития МБДОУ рассчитана на период до 2021 года. Стратегия определяет совокупность реализации приоритетных направлений, представленных в форме проектов, ориентированных на обеспечение условий для динамичного развития МБДОУ ЦРР №20 в условиях перехода к инновационному качеству педагогического процесса, соответствующего требованиям ФГОС ДО.

ПРОЕКТ 1. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Проблема: появление новых нормативных документов, регламентирующих качество деятельности ДОУ, вызывает необходимость соответствия новым представлениям о качестве и решения возникшего противоречия в восприятии образа выпускника ДОУ между новыми требованиями ФГОС ДО и сложившимися взглядами педагогов и родителей.

Цель: создать условия для повышения качества дошкольного образования через переориентацию взглядов родителей и педагогов на оптимальный процесс дошкольного образования, способствующий формированию ключевых компетенций и сохранению самооценности детства.

Задачи:

1. Организовать эффективное взаимодействие всех специалистов МБДОУ для выполнения требований по созданию условий для осуществления образовательного процесса, в том числе по экологическому воспитанию и сопровождению детей с ОВЗ.
2. Организовать эффективное взаимодействие педагогического коллектива для выполнения требований к содержанию образовательного процесса, соответствующего заявленному типу учреждения.
3. Разработать мероприятия, направленные на реализацию системного информирования родителей об особенностях ФГОС ДО.
4. Создать систему методического и дидактического обеспечения инновационной деятельности педагогических работников.
5. Совершенствовать работу стажёрской площадки для молодых и начинающих педагогов.
6. Вовлекать родителей в построение индивидуального образовательного маршрута ребенка, посредством постоянного их информирования.
7. Соответствие уровня и качества подготовки выпускников ДОУ

ключевым компетенциям ФГОС ДО.

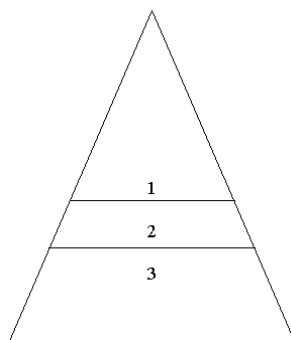
В современных условиях развития системы дошкольного образования к руководителям ДОУ предъявляются большие требования. В целом современная ситуация зависит от умения руководителя быстро реагировать на изменения, происходящие в экономической, социальной сферах, умения внедрять в практику ДОУ научно-педагогические достижения в области управления, умение эффективно реализовать управленческие функции. Но данная проблема приобретает и дополнительную актуальность: как создать спрос на образовательные услуги, как удовлетворить многообразные запросы родителей воспитанников, и, конечно же как обеспечить эффективность и качество всех сторон деятельности ДОУ. При этом качество образования в ДОУ рассматривается как «определенный уровень освоения ребенком содержания образования (знаний, способов деятельности, опыта творческой деятельности, эмоционально-ценностных отношений), физического, художественно-эстетического, познавательного-речевого, и социально-личностного развития, которого он достигает на различных этапах образовательного процесса в соответствии с индивидуальными возможностями, стремлениями и целями воспитания и обучения».

Новая образовательная политика, приоритетом которой является качество образования, привела нас к пониманию того, что необходимы новые подходы в управлении образовательного процесса.

Решая проблему повышения качества образования в ДОУ, творчески переосмыслив все существующие подходы, нами был сделан вывод о необходимости разработки технологии управления качеством в условиях дошкольного учреждения на следующей основе:

- определение приоритетов в управлении;
- проектирования качества на всех уровнях;
- привлечение к контролю качества всех субъектов образовательного процесса;
- повышения профессиональной компетентности педагогов.

Проектирование качества образовательного процесса



- 1-й уровень управления – администрация детского сада;
- 2-й уровень управления – педагогический коллектив;
- 3-й уровень управления – воспитанники и их родители.

Понятие «качество образовательного процесса» на всех уровнях трактуется по-разному.

3-й УРОВЕНЬ

Для **детей** – это интересные игровые приемы.

Для **родителей** – это подготовка ребенка к школе:

- сохранение психического и физического здоровья детей;
- обеспечение доступности и вариативности образовательных услуг
- успешность ребенка;
- поддержание желания детей к познанию;
- развитие индивидуальных способностей детей.

2-й УРОВЕНЬ

Для **педагогов** – это положительная оценка их деятельности руководителями ДООУ и родителями:

- успешное усвоение основной образовательной программы всеми детьми;
- оптимизация воспитательного, образовательного и оздоровительного процессов;
- успешное развитие детей;
- рациональное использование рабочего времени воспитателя;
- обеспеченность педагогического процесса всеми необходимыми пособиями и оборудованием.

1-й УРОВЕНЬ

Для **руководителей** – это:

- высокая оценка деятельности педагогов родителями, повышение тем самым престижа детского сада как фактора сохранения и развития ДООУ;
- сохранение здоровья детей;
- рациональное использование рабочего времени педагогов;
- успешность деятельности педагогов и детей;
- полное усвоение основной образовательной программы.

Основные направления развития проекта

№	Мероприятия проекта	Сроки выполнения	Сведения об источниках, формах, механизмах, привлечении ресурсов для реализации проекта	
			Источники финансирования	Исполнители
1.	Регулирование качества воспитательно-образовательных услуг детского сада (реализация ООП ДО, качественная разработка целевых программ, реализация эффективных технологий, обеспечивающих качество).	2016-2021	Без финансирования	Зав ДОУ, ст. воспитатель, творческая группа
2.	Регулирование качества педагогического состава (повышение профессиональной компетентности педагогов)	2016-2021	Местный бюджет	Зав ДОУ, ст. воспитатель
3.	Регулирование качества развивающей, обогащающей предметной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	2016-2021	Местный бюджет	Зав ДОУ, ст. воспитатель, специалисты ДОУ

Распределение функций субъектов образовательного процесса по контролю за качеством образования

№	Мероприятия проекта	Этапы, сроки их выполнения.	Сведения об источниках, формах, механизмах, привлечении трудовых, материальных ресурсов для реализации проекта	
			Источники финансирования	Ответств
1	Проведение контроля: обеспечение пожарной безопасности воспитанников и работников ДОУ; выполнение требований Роспотребнадзора; обеспечение норм охраны труда.	2016	Местный бюджет	Зам. По АХЧ
3	Проведение контроля «Оснащенность групповых помещений», кабинетов (в рамках годового педагогического плана)	ежегодно	Без финансирования	Ст. воспитатель
4	Проведение самоанализа: педагогической работы	Ежегодно.	Без финансирования	Ст. воспитатель

			ния	
5	Составление плана работы по итогам самоанализа: освоение воспитанниками ООП ДО. кадровое обеспечение образовательного процесса в ДОУ.; организация деятельности ДОУ; материально-технические и медико-социальные условия пребывания детей в МБДОУ №7; оценка деятельности ДОУ родителями воспитанников	Ежегодно в мае	Без финансирования	Заведующий
6	Составление плана взаимодействия специалистов по направлениям при подготовке к учебному году, повышение профессионального мастерства педагогов.	Ежегодно в начале уч года	Без финансирования	Ст.воспитатель

Ожидаемый результат:

- обеспечение доступности и вариативности образовательных услуг;
- повышение психолого-педагогической компетентности родителей воспитанников, как организаторов воспитания ребенка в семье в рамках реализации системного информирования об особенностях ФГОС и формирования социального заказа на дошкольное образование в образовательной организации;
- расширение содержания образования с учетом индивидуальных особенностей воспитанников, запросов и интересов всех участников педагогического взаимодействия, и в первую очередь, детей и их родителей, как основы для повышения социального качества дошкольного образования;
- оптимизация мер по совершенствованию образовательного процесса в контексте развивающего и системно-деятельностного подхода в образовании и построение образовательного процесса в ДОУ, ориентированного на социальную ситуацию развития воспитанника, его интересы, возможности;
- использование современных технологий обучения и воспитания ребенка, реализуемых в рамках игрового взаимодействия «педагог – воспитанник-родители» (познавательно - исследовательские проекты, ИКТ, электронный образовательный ресурс).

ПРОЕКТ 2. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, МЕТОДИКИ, ТЕХНОЛОГИИ

Проблема: приоритет самостоятельной деятельности детей обуславливает необходимость переориентации педагогов ДООУ на использование инновационных программ и технологий развития ключевых компетенций.

Цель: совершенствование ключевых компетенций у педагогов в освоении и внедрении инновационных технологий в образовательную деятельность ДООУ: ИКТ, использование возможностей сетевого взаимодействия, проектирование и др.

Задачи:

1. Создание условий для успешного внедрения информационных технологий в педагогический процесс ДООУ.
2. Коллективное проникновение в проблему корректировки ООП МБДОУ №7, работа в творческих группах.
3. Развитие социального партнерства в процессе вовлечения детей дошкольного возраста в инновационную деятельность.
4. Организация эффективного сетевого взаимодействия с партнерами детского сада посредством Интернета.

№	Мероприятия проекта	Этапы, сроки их выполнения	Сведения об источниках, формах, механизмах, привлечения трудовых, материальных ресурсов для реализации проекта	
			Источники финансирования	Исполнители
1	Распределение управленческих функций; разработка локальных актов, формирование творческих групп.	2016	Без финансирования	Заведующий Ст.воспит.
2	Совет педагогов: «Педагогическое проектирование как метод управления инновационным процессом в дошкольном учреждении»	2016	Без финансирования	Заведующий Ст.воспит.
3	Годовые задачи 2015-2016 г. ориентированные на Формирование личности воспитанника в обновленной модели организации образовательного процесса в МБДОУ № 20. (в соответствии с утверждением и введением в действие ФГОС ДО).	2016	Без финансирования	Ст.воспит.
4	Практикум «Инновационные формы взаимодействия с родителями. Совместные проекты»	2017	Без финансирования	Ст.воспит., педагоги, специалисты

5	Разработка педагогами рабочих программ по актуальным вопросам воспитания и образования	2016-2020	Без финансирования	Ст.воспит., педагоги, специалисты
6	Разработка комплекта методических материалов «Проектная деятельность», «Портфолио дошкольника», «Портфолио педагога»	2016-2020	Без финансирования	Ст.воспит., педагоги, специалисты
7	Участие педагогов в различных профессиональных и творческих конкурсах и проектах различного уровня (МБДОУ, город, край и т.д.); организация конкурсов для всех участников педагогического процесса;	2016-2021	Без финансирования	Ст.воспит., педагоги, специалисты
8	Корректировка ООП МБДОУ № 20 в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Разработка методических рекомендаций по каждому направлению ООП	2016-2021	Без финансирования	Ст.воспит., педагоги, специалисты
9	Внедрение технологии детского портфолио	2018	Без финансирования	Педагоги и специалисты ДОУ
10	Создание базы методических разработок по познавательно – речевому развитию с использованием ИКТ в условиях ДОУ	2016-2021	Без финансирования	Ст.воспит. педагоги и специалисты ДОУ
11	Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм уровня дошкольного образования,	2016-2021	Без финансирования	Ст.воспит.
12	Формирование образовательных программ различной направленности с учётом образовательных потребностей и способностей детей	2016-2021	Без финансирования	ст.воспит

Ожидаемый результат:

- Внедрение инновационных технологии детской деятельности во все структурные подразделения учреждения.
- Самостоятельная образовательная программа МБДОУ № 20.
- Разработка методических рекомендаций по каждому направлению ООП.
- Установление новых контактов и реализация совместных мероприятий с социальными партнерами.
- Развитие сотрудничества с родителями воспитанников через вовлечение их в конкурсную и проектную деятельность.
- Повышение качества образования.
- Повышение рейтинга ДОУ через повышение профессиональной компетентности педагогов, транслирование ППО.
- Создание условий для внедрения инновационных форм организации

образовательного процесса (предпочтение отдается игровой, совместной и самостоятельной деятельности детей), новых образовательных технологий (проективная и исследовательская деятельность, применение познавательно-ориентированных и информационных технологий, технология «портфолио» детей и др.),

- Организации совместного образования детей с ОНР и здоровых детей (инклюзивное образование) в общеразвивающих группах ДОУ

ПРОЕКТ 3. ИНФОРМАТИЗАЦИЯ В МБДОУ ЦРР № 20

Проблема: объективная необходимость в обработке большого объема управленческой и педагогической информации при осуществлении личностно-ориентированной парадигмы образования. Недооценка роли компьютерных технологий в решении этой проблемы.

Цель проекта:

- создание условий для поэтапного перехода к новому уровню образования на основе информационных технологий, обеспечивающих повышение качества образовательно-воспитательного процесса; сохранение, развитие и эффективное использование педагогического потенциала.

Задачи проекта:

- формирование информационно-коммуникационной компетентности участников образовательного процесса;
- обновление содержания образования на основе внедрения компьютерных и информационных технологий;
- создание документооборота в МБДОУ с применением информационных технологий;
- предоставление всем субъектам образовательного процесса средств доступа к глобальным информационным ресурсам;
- вовлечение родителей в построение индивидуального образовательного маршрута ребенка посредством постоянного информирования;
- совершенствование материально-технической базы детского сада по внедрению информационно-коммуникационных технологий.

Направления реализации проекта:

- развитие новых видов деятельности - оказание образовательных услуг с использованием ИКТ;
- модернизация информационно-технологической базы (увеличение имеющихся цифровых образовательных ресурсов и программного обеспечения), которая позволит создать информационную среду обучения и эффективно реализовать образовательные услуги на более качественном уровне;

- повышение квалификации и профессиональной подготовки педагогических и административных кадров;
- ведение сайта ДООУ направленного на создание информационного банка данных образовательного ресурса дошкольного учреждения;
- создание педагогами личных сайтов и мини-сайтов в сети интернет;
- разработка, апробация и внедрение методик организации образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий, методик получения информации, методического сопровождения образовательного процесса, методики психолого-педагогического сопровождения образовательно-воспитательного процесса.

Основные направления развития проекта

№	Мероприятия проекта	Этапы, сроки выполнения	Сведения об источниках, формах, механизмах, привлечения ресурсов для реализации проекта	
			Источники финансирования	Исполнители
1.	Создание электронных документов в образовании (протоколов, планирование, диагностики, отчеты, организация детской деятельности, рабочие листы, «портфолио» детей и т.д.)	2016-2021	Без финансирования	Заведующий Ст.воспитатель
2.	Повышение квалификации педагогов на внешних курсах (АлтГПУ, АКИПКРО) Систематизация и хранение исследовательских и проектных работ, сопровождение своего портфолио.	2016-2021 2016-2021	Местный бюджет	Ст.воспитатель
3.	Организация эффективного сетевого взаимодействия	2016-2021	Без финансирования	Заведующая Ст.воспитатель
4.	Обновление и оснащение необходимого оборудования: мультимедийный комплекс- 1шт. принтер-2шт., ксерокс- 2шт., сканер- 2шт.,	2016-2021	Местный бюджет Грантовый	Заведующая Зам.по АХЧ Старший

	фотоаппарат- 1шт., компьютер - 2 шт, ламинатор – 1 шт., вебкамера – 1 шт, мультимедийный стол – 1 шт., диктофон – 1 шт, ноутбук – 3 шт.		проект	воспитатель
5.	Сбор необходимой информации. Подготовка материалов для родителей на сайте ДОУ	2016-2021	Без финансирования	Заведующая, ст. воспитатель
6.	Использование ИКТ в регламентированной и нерегламентированной деятельности с детьми.	2016-2021	Без финансирования	Педагоги ДОУ
7.	Использование ИКТ в организации досуговой деятельности, праздников и других мероприятий с дошкольниками, социальными партнерами	2016-2021	Без финансирования	Музыкальный руководитель, воспитатели ДОУ
8.	Создание и функционирование детской анимационной студии перекладной мультипликации «Ромашка», «Анимашки», «Мульти-Пульти»	2016-2021	Без финансирования	Старший воспитатель, творческая группа
9.	Внедрение проектных технологий в образовательной деятельности.	2016-2021	Без финансирования	Старший воспитатель

Ожидаемые результаты:

- Повышение информационной культуры участников образовательного процесса.
- Номенклатура электронной документации образовательной деятельности в области педагогических технологий, документооборота.
- Создание информационного банка программно-педагогических средств обучения.
- Активизации использования медиатехнологий, как эффективного средства повышения качества воспитательно-образовательной работы в ДОУ
- Повышение уровня компетентности педагогов.
- Участие в проектах города, области, страны через выход в глобальный Internet через скоростной канал.
- Трансляция передового педагогического опыта по использованию медиа и мульттехнологий в работе с детьми и социальными партнёрами.

- Презентации о мероприятиях МБДОУ № 7 и опыте работы педагогов на сайте учреждения.
- Создание педагогами личных сайтов и мини сайтов.
- Создание сайта электронной экологической газеты МБДОУ ЦРР №7 для обмена опытом работы с педагогами города и края и т.д.
- Информирование родителей о деятельности учреждения.
- Обеспечение информационного обмена между образовательными учреждениями (сетевое взаимодействие) через создание единого информационно-образовательного пространства на муниципальном и краевом уровнях с помощью ИКТ.

ПРОЕКТ 4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Основные этапы и направления разработки стратегии управления развитием кадрового ресурса ДОУ

Проблема: низкая мотивация педагогических работников к проблеме саморазвития, низкий уровень мотивации педагогов к посещению различных форм методической работы в системе непрерывного образования.

Цель: совершенствование системы управления развитием кадрового ресурса в условиях МБДОУ ЦРР №20 «Золотой ключик» на основе научных принципов, достижений, высокого уровня профессионализма руководителей дошкольных учреждений, повышения квалификации педагогов, модификации подходов к организации педагогического процесса.

Задачи проекта:

- Обновить кадровый состав через привлечение, адаптацию и профессиональное сопровождение молодых специалистов (подача заявок на молодых специалистов в органы управления образованием и образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования).
- Обеспечить оптимальные условия для саморазвития и самореализации педагогических работников и позитивной профессиональной динамики на основе реализации индивидуальных профессиональных маршрутов работы для каждой группы педагогов.
- Активизировать деятельности педагогов ДОУ, нацеленную на разработку перспективных технологий воспитания и обучения детей дошкольного возраста, рост показателей инновационной и методической активности.
- Разработать системный подход повышение образовательного уровня и квалификации педагогических кадров.
- Поиск социально-психологических методов стимулирования и мотивации педагогов к творческому поиску, профессиональному и личностному росту, участию в конкурсном движении инновационной деятельности.
- Привлечь социальных партнёров для совместной работы по проекту «Кадровая политика»

В связи с поставленной целью и намеченными задачами становится необходимым выделение основных стратегических направлений реализации проекта (рис. 1).



Рис. 1. Основные направления реализации проекта управления развитием кадрового ресурса в МБДОУ ЦРР № 20

Содержание стратегических направлений реализации проекта управления развитием кадрового ресурса в МБДОУ ЦРР № 20

1. Формирование и модернизация кадрового ресурса

- Формирование команды единомышленников (растить ДОУ как корпорацию).
- Планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения потребностей в кадровых ресурсах; совершенствование системы набора персонала.

Обновление кадрового состава: поиск, отбор, оформление и адаптация молодых специалистов. Совместное планирование карьеры молодых специалистов с наставником.

2. Сопровождение профессионального роста кадрового ресурса

- Создание целостной системы информационно-аналитической деятельности для оценки профессионализма, профессиональных возможностей и затруднений педагогов, диагностика и коррекция социально-психологического климата в коллективе.
- Аттестация и переподготовка кадрового состава: повышение уровня образования, квалификации, профессиональное развитие и саморазвитие, овладение ИКТ.
- Разработка индивидуальных профессиональных маршрутов, индивидуальных программ развития и ротации (кадровый резерв).
- Планирование деловой карьеры. Управление деловой карьерой сотрудника.
- Трансляция передового педагогического опыта, опыта инновационной деятельности ДООУ, идей и результатов образовательного процесса для массового использования, повышения рейтинга и поддержания имиджа ДООУ.
- Наставничество и стажировка.

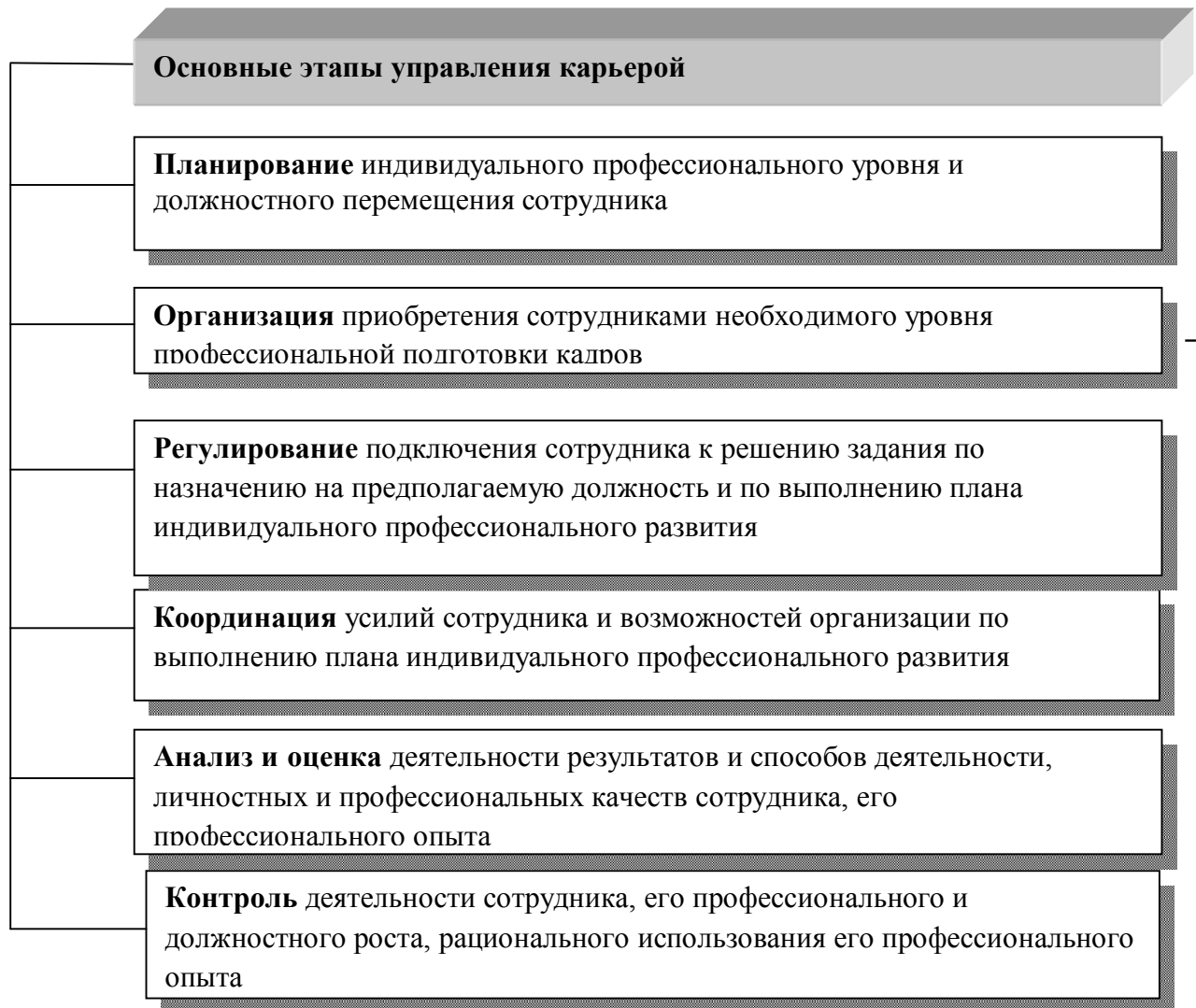
Планирование деятельности по стимулированию мотивации творческого саморазвития педагогов МБДОУ ЦРР №20

Задачи по реализации управленческой цели	Алгоритм управленческой деятельности	Прогнозируемый результат
1. Провести системную диагностику уровней мотивации творческого саморазвития педагогических работников. 2. Утвердить план стимулирования мотивации творческого саморазвития педагогов на ближайшую перспективу. 3. Организовать системную работу в следующих направлениях: – развитие рефлексии педагогической деятельности;	Решение о необходимости стимулировать мотивацию творческого саморазвития коллектива Проектирование педагогической системы стимулирования. Разработка плана мероприятий. Реализация плана мероприятий по стимулированию и мотивации педагогических работников. Корректирование действий в ходе реализации мероприятий по	1. Защита и реализация индивидуальных программ педагогического поиска на заседании Методического совета МДОУ. 2. Сплочение педагогического коллектива на основе решения общих задач и принципов организации работы. 3. Увеличение числа педагогических работников, успешно прошедших аттестацию. 4. Представление опыта работы педагогических

<p>– технологизация используемых и собственных педагогических методик работы с детьми дошкольного возраста;</p> <p>– активизация поисковой деятельности педагогических работников в освоении и внедрении инновационных технологий;</p> <p>– реализация воспитательной концепции МДОУ.</p> <p>4. Разработать систему управления успешностью педагогических работников через:</p> <p>– создание благоприятного климата в коллективе и условий для самообразования и поисковой деятельности педагогических работников;</p> <p>– оперативную, актуальную практико-ориентированную методическую поддержку педагогических работников;</p> <p>– изучение, обобщение ППО и стимулирование профессионального развития посредством его распространения.</p>	<p>стимулированию мотивации. Проблемный анализ ее выполнения.</p> <p>Постановка последующих целей стимулирования, определение способов деятельности.</p> <p>Изучение, обобщение передового педагогического опыта и стимулирование профессионального развития посредством его распространения</p>	<p>работников на городских методических объединениях, совещаниях, в средствах массовой информации.</p> <p>5. Обучение педагогических работников методам самопознания и саморазвития, рефлексии профессиональной деятельности.</p> <p>6. Создание благоприятной психологической среды в педагогическом коллективе, стимулирующей развитие творчества, сотрудничества, взаимопомощи.</p>
<p>Формировать в коллективе атмосферу творчества, положительное отношение педагогов к инновационным преобразованиям, реализации педагогики сотрудничества.</p>	<p>Продолжить системную методическую работу с пед. кадрами через:</p> <p>– активное участие педагогов в инновационной работе;</p> <p>– учет индивидуальных психологических, интеллектуальных способностей и интересов при постановке перед педагогами тех или иных проблем;</p>	<p>Увеличение количества и качества реализуемых в МДОУ индивидуальных программ педагогического поиска.</p> <p>Улучшение микроклимата в педагогическом коллективе, снижение тревожности педагогических работников, развитие творчества, сотрудничества, взаимопомощи.</p> <p>Представление опыта работы</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – постоянное, постепенное включение членов педагогического коллектива в решение задач разного типа по мере осознания ими внутренней потребности в подобной работе; – создание условий, стимулирующих творческую деятельность педагогов. <p>Формирование в коллективе атмосферы творчества через:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для повышения самообразования и развития инновационной деятельности педагогических работников; – оперативную, актуальную, практико-ориентированную методическую поддержку педагогических работников. 	<p>педагогических работников на городских и внутрисадовых методических мероприятиях, совещаниях, в средствах массовой информации.</p> <p>Использование педагогическими работниками в своей профессиональной деятельности методов самопознания и саморазвития, рефлексии профессиональной деятельности.</p> <p>Появление потребности педагогов в самопознании, самообразовании, саморазвитии.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Управление карьерой сотрудника



3. Корпоративная поддержка кадрового ресурса

- Стабилизации кадрового ресурса.
- Построение системы эмоционально-психологической и валеологической поддержки педагогов, развитие корпоративной культуры.
- Стимулирование и мотивация труда - разработка плана стимулирования мотивации творческого саморазвития педагогов, поддержание инициативы

Индивидуальный маршрут в работе с педагогами

Группы педагогов	Формы индивидуальной работы
Педагоги, входящие в ядро коллектива, в наибольшей мере разделяют стратегические цели ДОУ, являются инициаторами экспериментов, проектной деятельности, активными разработчиками новых программ	<p><u>Составление творческого плана</u> по приоритетному направлению педагогической деятельности, реализация его, анализ деятельности, трансляция опыта.</p> <p><u>Индивидуальная консультация</u> по проблеме, интересующей педагога и вызывающей у него вопросы.</p> <p><u>Деловая беседа</u>: часто выступает как главный метод сбора информации о позиции педагога, его подходах к решению той или иной проблемы, метод оценки деловых качеств и творческого потенциала педагога</p>
Педагоги, принявшие позицию самостоятельного поиска своей концепции образовательной работы, думающие над тем, как сделать процесс воспитания и обучения средством развития индивидуальности ребенка	<p><u>Составление и разработка методических рекомендаций</u> по разделам программы. Квалифицированному педагогу можно поручить проанализировать существующие методические или дидактические материалы и составить рекомендации по их использованию. Такая деятельность в случае правильного руководства и позитивного результата поднимает значимость педагога, влияет на развитие собственной успешности</p>
Педагоги-новички, к которым относятся не только вновь принятые на работу, но также и те, кто по каким-либо причинам не знает или не принял общих целей ДОУ, еще не выработал своего отношения к его традициям и ценностям	<p><u>«Школа молодого педагога»</u>: проводится в течение всего учебного года с четко установленной периодичностью по утвержденному плану.</p> <p><u>Наставничество, стажерская практика</u> - осуществляется опытным педагогом, желающим передать свои профессиональные знания и умения. Эта форма методической работы направлена на развитие обоих субъектов взаимодействия.</p> <p><u>Консультации</u>. Выбор тематики по тому же принципу, что и для первых групп педагогов. <u>Взаимопосещения занятий</u> с целью анализа педагогического процесса: поочередное проведение, к примеру, занятий с опытным педагогом или методистом. Изучение опыта коллег, знакомство с научно-методическими работами, подготовленными в детском саду</p>

- Приобщение молодых специалистов к корпоративной культуре учреждения.
- Оптимизация условий труда
- Привлечение и грамотное использование дополнительных источников и способов финансирования.

Этапы внедрения проекта управления развитием кадрового ресурса в ДОУ

I этап: Подготовительный (2016 г.).

II этап: Организационный этап (апрель 2016-2020 год.)

III этап: Результативный (итоговый) - контроль за точностью следования разработанным схемам, методикам, критериям, пока их применение не станет нормой (2021 год). Содержание этапов внедрения проекта управления развитием кадрового ресурса представлено в таблице 1.

Таблица 1

Рабочий план реализации проекта

<i>№ n/n</i>	<i>Содержание</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>
<i>Подготовительный этап</i>			
1	Изучение нормативно-правовой литературы, законопроектов по кадровой политике	Январь 2016	Руководитель Главный бухгалтер
2	Разработка локальных нормативных документов «Положения о заработной плате и системе стимулирования», «Коллективный договор» и др.	Февраль 2016	Руководитель Рабочая группа
	Определение регламента работы с оценочно-измерительными материалами и нормативными документами, а также содержания и методов оценки качества профессиональной деятельности педагогов.	Март- апрель 2016	
<i>Организационный этап</i>			
1.	Запуск мероприятий проекта	2016	Руководитель
2.	Оценка деятельности, деловых и личностных качеств, уровня профессионализма педагогов, (тестирование, анкетирование, диагностика, мониторинг и др.)	2016	Руководитель Рабочая группа
3.	Нормативно-документационное направление (разработку и принятие локальных актов, систему стимулов повышения квалификации педагогов и др. Научно-методическое направление (составление индивидуального плана корректирующих действий и мероприятий; организация стажировочных площадок по сопровождению молодых специалистов, обмену передовым опытом; обновление содержания планирования и методики образовательного процесса с учетом возможностей педагогов, возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников. Материально-техническое направление (приоритетное оснащение рабочих мест педагогов современной материальной базой; создание психологически комфортных, безопасных условий труда).	2016- 2021	Руководитель Рабочая группа
<i>Результативный этап (август-сентябрь)</i>			
1.	Оценка полноты и достоверности представленных материалов и документов, методической и практической педагогической	2021	Руководитель Рабочая группа

2.	Анализ результатов и корректировка	сентябрь 2021	Руководитель Рабочая группа
----	------------------------------------	------------------	--------------------------------

Мероприятия по управлению развитием кадрового ресурса

Мероприятия по управлению развитием кадрового ресурса	Документы, обеспечивающие эти мероприятия	Результаты и индикаторы	Сроки реализации	Ответственные
Привлечение молодых специалистов				
1. Организация педагогической практики студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.	Договор о сотрудничестве с АлтГПУ г. Барнаул	Снижение среднего возраста педагогических работников	В течение года	Старший воспитатель
2. Подача заявок на молодых специалистов в органы управления образованием и образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования.	Заявка	Обновление коллектива молодыми кадрами. Становление педагога. Управление работой с молодыми кадрами	В течение года	Заведующий МБДОУ
Повышение уровня образования педагогических работников				
Организация очного и заочного обучения педагогов, не имеющих высшего образования	Диплом об окончании учебного заведения государственного образца	Доля педагогов с высшим образованием от общего числа педагогических работников	2016-2021	Старший воспитатель
Повышение уровня квалификации педагогических работников				

1. Организация и прохождение курсов повышения квалификации педагогов. Овладение ИКТ	План курсовой подготовки	Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию В том числе: - первая - высшая (от общего числа педагогических работников)	2016-2021	Старший воспитатель
Специальная подготовка управленческих кадров, резерва				
1. Организация и прохождение курсов повышения руководящих работников.	План курсовой подготовки	Доля руководящих работников прошедших аттестацию соответствие занимаемой должности	2016-2021	Методист КАНО - координация работы по повышению квалификации
2. Аттестация руководящих работников на соответствие занимаемой должности.	Приказ об аттестации руководящих работников ДОУ		Согласно распоряжений	Заведующий МБДОУ
3. Организация получения образования по специальности «Менеджер в образовании»	Мотивация		2016-2021	Заведующий МБДОУ
4. Организация работы по формированию и подготовке кадрового резерва.	Процесс планирования подготовки резерва руководителей		Снижение временных затрат на подбор и адаптацию новых сотрудников.	Согласно плану
Развитие карьеры				
Выявление сотрудников, обладающих потенциалом для занятия руководящих должностей	Процесс планирования и развития карьеры. Разработка плана развития карьеры.	Продвижение в должности. Развитие деловой карьеры руководителей и специалистов	2016-2021	Заведующий МБДОУ
Трансляция передового педагогического опыта				

Создание гибкой системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов с целью роста их педагогической компетентности	Ведение профессиограмм	Профессиональное развитие и саморазвитие посредством обобщения и распространения передового педагогического опыта	2016-2021	Старший воспитатель
Оптимизация условий труда. Мотивация и стимулирование.				
Формирование мотивации творческого саморазвития педагогических работников.	Анкеты, тесты на выявление факторов мотивации. Разработка положения о стимулировании персонала ДОУ. Проранжировать методы стимулирования, которые являются эффективными для профессионального развития начинающих и опытных педагогов.	Оптимизация условий труда через стимулирование мотивации творческого саморазвития педагогов	постоянно	Старший воспитатель, психолог
Формирование и развитие корпоративной культуры				
Формирование и реализация единого видения корпоративной культуры в коллективе	Выявление степени заинтересованности персонала в результате коллективной деятельности. Планирование мероприятий, тренингов и др.	Позитивный социально-психологический климат в коллективе,	постоянно	Старший воспитатель, творческая группа

В процессе разработки проекта возникла актуальная потребность в создании эффективного инструментария для сбора информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагогов, оценки системы управления развитием кадрового ресурса на диагностической основе. В связи с этим встает не менее важная проблема формирования и развития

диагностической культуры руководителя дошкольного учреждения. Оценивание управленческой деятельности в ДООУ есть неотъемлемый элемент социально-педагогического и личностно-ориентированного управления, определяющего уровень диагностической компетентности в управленческой деятельности, ее продуктивности и результативности. Оценивание выступает средством управленческого воздействия, стимулирующим мотивацию к повышению эффективности деятельности ДООУ, ее объектов и субъектов.

Для отслеживания результативности реализуемых в рамках проекта мероприятий предполагается использование следующего пакета диагностического инструментария:

- анкеты для оценки стремления педагогов к карьерному росту, самооценке своих качеств, способствующих саморазвитию, оценке профессиональных возможностей и затруднений педагогов, реализации себя в профессиональной деятельности: «Выявление способности педагога к саморазвитию», «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию педагога», «Выявление проблем профессионального развития педагогических работников ДООУ», «Выявление перспектив профессиональной деятельности» и др.
- Экспресс-диагностика - оперативный диагностический анализ деятельности педагога по минимизированной системе критериев, для выявления противоречий, проблемного поля и ключевых, стартовых проблем для оптимизация управления педагогической системой.
- Опросные листы, тесты и инструкции по проведению тестов для выявления резервов повышения эффективности деятельности: тест «Рефлексия на саморазвитие» и др.
- Наблюдение за изменениями профессионального развития педагогических кадров под влиянием образовательного процесса на курсах.

Прогнозируемые позитивные изменения в образовательных условиях и развивающих возможностях педагогов ДООУ
(ожидаемые результаты).

Для учреждения:

1. Создание системы непрерывного образования педагогов.
2. Приоритет использования новых форм работы и стимулирования мотивации: мастер-классы, педагогические рейтинги, стажерские площадки, педагогические проекты
3. Увеличение доли педагогов с высоким и средним уровнем сформированности профессиональной, информационной и коммуникативной компетентности до 82%.
4. Увеличение доли педагогов, активно принимающих участие в освоении и внедрении инновационных педагогических практик (до 47%), представляющих свой опыт в педагогическом сообществе (педагогические ярмарки, сайты в сети интернет, мастер-классы, семинары и др.) до 70% (динамика +20%); педагогов, участвующих в проектных группах приоритетных направлений деятельности ДООУ до 45% (динамика + 20%).

5. Увеличение доли педагогов с высоким уровнем мотивации к организации деятельностного образовательного процесса на основе использования методов личностно-ориентированного взаимодействия с детьми и их родителями до 46%.
6. Увеличение процента педагогов, удовлетворенных содержательным аспектом профессиональной деятельности до 40% (динамика + 25%)
7. Повышение образовательного ценза, квалификационных категорий педагогических работников и рейтинга учреждения в региональной системе дошкольного образования (представление опыта 14 педагогов).
8. Пополнение кадрового педагогического состава дошкольного учреждения молодыми специалистами.
9. Овладение педагогами компьютерной грамотностью (овладеют все педагоги - 100%).
10. Проявление у педагогов самоактуализации собственных ресурсов и поиск в получении информации источников для саморазвития.
11. Увеличение процента выпускников ДООУ с уровнем сформированности ключевых компетентностей согласно возрастному нормативу до 75% (динамика +15%). Увеличение доли % воспитанников, осваивающих содержание ООП ДО на оптимальном уровне.
12. Увеличение процента родителей до 80% , удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг ДООУ (динамика +20%).
13. Выстраивание собственных отношений с другими субъектами социальной системы, в массовой практике, задействование новых социальных ресурсов в кадровой политике ДООУ.
14. Создание имиджа и поддержание социального статуса ДООУ.

Для педагогического сообщества:

1. Стремление педагогов ДООУ соответствовать образу современного педагога: исследователь, обладающий научным психолого-педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, определенной исследовательской смелостью, развитой педагогической интуицией, критическим анализом, разумным использованием передового педагогического опыта, потребностью в профессиональном самовоспитании.
2. Разработка индивидуальных программ творческого саморазвития педагогов, индивидуальных форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства с целью повышения уровня профессиональной компетентности через внедрение наиболее оптимальных форм взаимодействия для каждой группы педагогов.
3. Пакет образцов документов, регламентирующих деятельность по повышению профессионализма педагогов, мотивации к саморазвитию и инновационной деятельности педагогов.
4. Пакет диагностического инструментария, необходимого для проведения процедуры объективной оценки потенциала саморазвития, возможностей и затруднений педагогов ДООУ при организации воспитательно-образовательного процесса с детьми и организации сотрудничества с родителями.

5. Внедрение комплекса мероприятий стимулирования мотивации и творческого саморазвития педагога, активных форм повышения квалификации (публикации опыта работы, конкурсное движение, создание банка инновационных идей, клубы по интересам и др.)
6. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе, готовность педагогов к реализации программы развития, сбалансированность интересов всех участников воспитательно-образовательного процесса
7. Удовлетворенность всех участников образовательного процесса текущими результатами работы.

Для социума:

1. Формирование позитивного имиджа дошкольного образования и повышение престижа профессии воспитателя.
2. Возможность использования в смежных областях содержательной модели повышения профессионализма сотрудников и совершенствования управления развитием кадрового ресурса в современном дошкольном образовательном учреждении.
3. Разработанный диагностический инструментарий оценки эффективности управления развитием кадрового ресурса ДООУ с включением в него социальной составляющей позволит более объективно оценивать удовлетворенность предоставляемыми ДООУ услугами родителей, детей посещающих ДООУ.

ПРОЕКТ 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Проблема: при создавшихся в нашей стране экономических, социальных и политических условиях, современное образовательное учреждение не может эффективно осуществлять функцию воспитания без установления взаимовыгодного социального партнерства.

Цель: создание взаимовыгодного социального партнерства для функционирования учреждения в режиме открытого образовательного пространства, обеспечивающего полноценную реализацию интересов личности ребенка.

Задачи:

1. Организовать эффективное взаимодействие МБДОУ № 7 с социальными партнерами по вопросам экологического воспитания детей, семейного воспитания, коррекции речевого развития воспитанников
2. Совершенствовать профессиональную компетентность и общекультурный уровень педагогических работников
3. Формировать положительный имидж, как образовательного учреждения, так и социального партнера.

№	Социальный партнер	Мероприятия	Ожидаемый продукт деятельности	Социальный эффект
---	--------------------	-------------	--------------------------------	-------------------

1.	АлтГПУ кафедра коррекционной педагогики и специальной психологии, АК ИПКРО дошкольного образования	Повышение квалификации Научное руководство опытно-экспериментальной работой	Проекты Презентации Областной семинар Инклюзивное образование	Внедрение инновационных форм и методов в работу педагогов. Продвижение инклюзивного образования
2.	МБОУ – гимназия №166	Экскурсии, совместные праздники, посещение школьных постановок, выставок. Профессиональные круглые столы	Приемственность в образовании. Практические наработки в ходе наблюдений непосредственной деятельности учитель-воспитатель-воспитанник (ученик)	создание благоприятных условий для быстрой адаптации детей к школе, воспитания и обучения детей, охраны и укрепления их здоровья; обеспечение их интеллектуального, физического и личностного развития.
3.	Творческие театральные коллективы	Спектакли, театральные постановки	Выставки рисунков, детские выступления	Обогащение социально-эмоциональной сферы детей
4.	Детская библиотека	Экскурсии, беседы, посещение праздников, выставок, участие в конкурсах	Выставки рисунков, детские рукописные книги. Приобщение к чтению семей воспитанников. Использование книжного фонда библиотеки.	Обогащение познавательной сферы детей. Формирование жизненных приоритетов родителей в воспитании и развитии детей.
5.	Школа искусств № 2	Концертная деятельность	Концерты, развлечения, досуги	Эстетическое развитие воспитанников и семей. Формирование художественного вкуса.
6.	Новоалтайский краеведческий музей имени В.Я.Марусина	Экскурсии, выставка рисунков, поделок	Поделки, изготовленные под руководством педагогов, рисунки	Обогащение социально-эмоциональной сферы детей. Формирование навыков продуктивной деятельности
7.	Общероссийская общественная организация, добровольное пожарное общество	Экскурсии	Детские выступления, рисунки, поделки, видеопросмотры, тренировочная эвакуация	Обучение мерам пожарной безопасности дошкольников, проведение конкурсов, викторин, соревнований на противопожарную тематику.
8.	ГИБДД	Совместные мероприятия, викторины и лекции для детей, инспектора ГИБДД	Детские выступления, рисунки, поделки, видеопросмотры	Обучение правилам дорожного движения дошкольников, проведение конкурсов, викторин по правилам дорожного движения.

		Койновой Н.А.		
9.	Онлайн портал Мерсибо http://mersibo.ru/	Вебинары, онлайн семинары, портал игр по речевой деятельности	Создание игровой интерактивной среды с учетом ФГОС ДО	Качественное психолого-педагогическое сопровождение ребенка. Мобильный и удобный помощник по организации игрового взаимодействия с ребенком, направленный на развитие грамотной и чистой речи детей с ОНР под контролем специалиста в условиях ДОУ и семьи.

ПРОЕКТ 6. «ЗДОРОВЫМ БЫТЬ ЗДОРОВО»

Проблема: признание приоритета на сохранение, развитие и упрочение здоровья воспитанников и недостаточный уровень развития здоровьесберегающей среды в МБДОУ, а также недостаточный уровень знаний и практических умений молодых педагогов и родителей (законных представителей) в области оздоровления ребенка и обеспечения его физического развития.

Цель: совершенствование здоровьесберегающей и здоровьесформирующей среды в МБДОУ.

Задачи:

- Обеспечить раннее формирование ориентации ценностей ЗОЖ у детей дошкольного возраста.
- Обеспечить условия для полноценного физического развития детей в МБДОУ.
- Повысить педагогическое мастерство и деловую квалификацию молодых педагогов по организации двигательной деятельности детей
- Вооружить родителей (законных представителей) психолого-педагогическими знаниями по воспитанию здорового и физически развитого ребенка

План действий по реализации проекта

Направления работы	Система мероприятий	Срок	Ответств
Организационно-подготовительный этап /2016 – 2017 г.г./			
Создание условий для оптимизации деятельности по сохранению и укреплению здоровья детей в детском саду, пропаганде ЗОЖ среди воспитанников и их родителей (законных представителей)	Разработка системы мероприятий, направленных на укрепление здоровья, снижение заболеваемости воспитанников	2016 - 2017	Заведующий Ст. воспитатель

Развивающий (обновленческий) этап /2016-2017 годы/				
Реализация системы мероприятий, направленных на укрепление здоровья, снижения заболеваемости воспитанников	- Интеграция здоровьесберегающих технологий в образовательные области (интегрирование их в различные виды самостоятельной детской деятельности и совместной деятельности с педагогами). Использование разнообразных форм организации двигательной активности детей; функционирование кружка по обучению катанию на коньках «Хрустальный конек», ЛФК	Постоянно	Заведующий, ст. воспитатель, педагоги, медицинская сестра	
Разработка и реализация направлений обучения молодых педагогов сотрудничеству с родителями	Индивидуальная консультативная помощь педагогам, «Школа молодого педагога» (научно-методическая и практическая помощь по запросам молодых педагогов), «Стажерская площадка» (трансляция опыта работы педагогов-новаторов)	2016-2017	Заведующая, старший воспитатель . педагоги	
Укрепление материально-технической базы детского сада, совершенствование предметно-развивающей среды ДОУ с позиции здоровьесбережения.	Приведение в соответствие с требованиями СанПиН и пожарной безопасности территории, здания, помещений и коммуникационных систем учреждения: Замена оконных блоков Оборудование спортивной площадки современным инвентарем Приобретение спортивного и игрового оборудования для участков и спортивной площадки Приобретение мебели для групповой (стеллажи для игрушек, раздевальные шкафы, взрослые в гр. №3, 5) Оснащение ПРС современным игровым оборудованием, игрушками, дидактическими пособиями, настольными играми, отвечающими необходимым санитарно-гигиеническим требованиям и задачам, реализуемой программы Приобретение детского спортивного инвентаря для физкультурного зала	Постоянно по мере финансирования	Заведующий, завхоз, ст. воспитатель	
Повышение профессионального уровня всех категорий работников по вопросам охраны жизни и здоровья детей;	Постоянно действующий семинар на тему «Охрана здоровья. Здоровьесберегающие технологии, их применение в рамках ФГОС»	В течение отчетного периода	Заведующий Ст.воспитатель	
Повышение педагогического мастерства и деловой	Комплекс методических мероприятий (презентации, семинары – практикумы, открытые	В течение всего	Ст.воспитатель, восп по	

квалификации педагогов по организации двигательной деятельности детей	занятия и пр) по организации двигательной деятельности детей и занятий физической культурой и спортом	отчетно-го периода	ФИЗО
Пропаганда среди семей воспитанников активной позиции по отношению к спорту и физическому воспитанию	Совместные спортивные мероприятия (праздники, развлечения, походы, спартакиады, экскурсии, встречи и пр.) Организация консультативной помощи (на родительских собраниях, наглядная информация, фоторепортажи с различных мероприятий и пр) Размещение материала на сайте МБДОУ о здоровье и мероприятиях, проводимых в МБДОУ	В течение всего отчетно-го периода	Ст. воспитатель, восп по ФИЗО
Аналитико-информационный этап /2021 год/			
Комплексная оценка эффективности здоровьесберегающей и здоровьесформирующей деятельности МБДОУ	Анализ эффективности мероприятий, направленных на повышение компетентности педагогов и родителей в воспитании здорового и физически развитого ребенка (Публикация ежегодного публичного доклада руководителя на сайте МБДОУ)	2021	Заведующий, Ст.воспитатель
Транслирование опыта работы дошкольного учреждения в вопросах приобщения детей и взрослых к культуре здоровья	Проектная деятельность Публикации о мероприятиях на сайте МБДОУ	В течение всего отчетн. периода	Заведующий Ст.воспитатель
Анализ эффективности работы по укреплению материально-технической базы детского сада, совершенствованию предметно-развивающей среды всех помещений МБДОУ с позиции здоровьесбережения	Осуществление программы производственного контроля		Заведующий

Ожидаемый результат:

- Создание безопасных условий для жизни и здоровья участников образовательных отношений.
- Улучшение состояния здоровья детей, способствующего повышению качества образования ребенка.
- Оснащение предметно-развивающей среды оборудованием для развития двигательных навыков, проведения занятий физической культурой;
- Формирование стойкой мотивации на поддержание здорового образа жизни в семье.

- Укрепление взаимодействия с семьей, внедрение новых форм сотрудничества по проблеме внедрения здоровьесберегающих технологий и повышения уровня здоровья детей.

6.УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ РАЗВИТИЯ МБДОУ ЦРР №20

Участники инновационной деятельности оставляют за собой право корректировать основные моменты реализуемой программы. Управление и корректировка программы осуществляется педагогическим Советом МБДОУ № 20. Управление реализацией Программы осуществляется заведующим МБДОУ № 20. Заказчик – координатор в лице заведующего МБДОУ:

- разрабатывает и утверждает в пределах своих полномочий нормативные правовые акты, необходимые для реализации Программы;
- разрабатывает и утверждает ежегодно публичный доклад о ходе реализации и результатах Программы;
- разрабатывает ежегодно в установленном порядке предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, уточняет затраты по программным мероприятиям, а также механизм реализации Программы;
- разрабатывает перечень целевых показателей для контроля хода реализации Программы;
- несет ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию Программы, обеспечивает эффективное использование средств, выделяемых на ее реализацию;
- организует информационное сопровождение в целях управления реализацией Программы и контроля хода программных мероприятий;
- осуществляет координацию деятельности исполнителей по подготовке и реализации программных мероприятий, а также по анализу и рациональному использованию средств бюджета и средств внебюджетных источников;
- утверждает механизм управления Программой.

Для текущего управления реализацией Программы создаются творческие группы из педагогов МБДОУ по разработке и реализации Программы развития и целевых проектов.

Основными задачами творческих групп в ходе реализации Программы являются:

- подготовка предложений по направлениям работы, по формированию перечня программных мероприятий на каждый год;
- подготовка предложений по вопросам реализации Программы для рассмотрения на Педагогическом совете и общем родительском собрании;
- выявление содержательных и организационных проблем в ходе реализации Программы и разработка предложений по их решению.

- разработка и апробация предложений по механизмам и схемам финансового обеспечения реализации Программы;
- организация и проведение мониторинга результатов реализации программных мероприятий по каждому направлению работы;
- организация и проведение оценки показателей результативности и эффективности программных мероприятий;
- принятие решения об участии в презентациях, конкурсах, экспертизе и т.п.
- ведение отчетности о реализации Программы;
- организация размещения в электронном виде на сайте информации о ходе и результатах реализации Программы, финансировании программных мероприятий, привлечении внебюджетных средств, проведении экспертиз и конкурсов.

Финансирование Программы осуществляется на основе ежегодного плана финансово – хозяйственной деятельности МБДОУ.

Мероприятия по реализации Программы являются основой годового плана работы. Информация о ходе реализации Программы в целом и целевых проектов ежегодно представляется на Педагогическом совете и на официальном сайте МБДОУ.

Сроки и этапы реализации Программы развития

Этапы	Содержание деятельности	Участник и ответственность
2016 Аналитический	<p>Этап поиска концептуальных идей развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностика и анализ исходной ситуации (фиксация фактического состояния ДОУ) – поиск направлений и определение основополагающих идей развития (идеальная модель ДОУ) – построение программы по переводу ДОУ в режим развития – Организационная работа: определение основных методологических и методических подходов к планированию и реализации программы развития; систематизация и обобщение внутреннего опыта деятельности ДОУ, согласование программы развития с органами управления образованием <p><i>Планируемый результат</i> – создание программного документа, обеспечение готовности субъектов по переводу ДОУ в режим развития. Определение условий и ресурсов предстоящей работы.</p>	коллектив ДОУ
2016-2017 прогностический	<p>Разработка исполняющей и управляющей программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование деятельности всех субъектов в рамках программы развития, прогнозирование возможных затруднений – определение наличных и дополнительных ресурсов по переводу ДОУ в режим развития – разработка показателей мониторинга по переводу ДОУ в режим развития: определение идеальной модели будущей системы и алгоритма по переводу ДОУ в желаемое состояние; – создание интегративной основы деятельности всех специалистов в рамках экспериментальных программ <p><i>Планируемый результат:</i> разработка, обсуждение, утверждение</p>	специалисты, ответственные за конкретные

	единого плана интеграции и планов конкретных специалистов в рамках программы развития; перспективное и оперативное планирование экспериментальной работы, а также прогноз возможных затруднений, расчет ресурсного обеспечения.	направлен ия реализаци и программ ы развития
2017- 2021 Организа ционный	Организация деятельности всех субъектов в рамках реализации Программы развития – создание условий, обеспечивающих эффективность и результативность работы всех участников эксперимента (обеспечение интеграции субъектов в рамках единого пространства развития ребенка, организация предметно-развивающей среды) – установление сотрудничества с заинтересованными организациями, обеспечение научно-консультативной поддержки эксперимента – реализация единых планов работы; – вовлечение родителей, специалистов социальных институтов детства, педагогов ДОУ и детей в единую творческую продуктивную деятельность <i>Планируемый результат:</i> достижение поставленных целей, реализация программы развития, создание продуктов развития ДОУ	МО Зав. ДОУ ст. восп.
2021 Контроль ный	Анализ результатов реализации Программы развития: – организация текущего и итогового контроля (мониторинг хода и результатов развития) – проведение своевременной коррекции и регуляции хода развития на основании полученных данных; – сбор, обработка и интерпретация данных; – организация рефлексивной диагностики субъектов. <i>Планируемый результат:</i> оценка текущего и итогового состояния ДОУ, формулирования заключения о результатах реализации программы развития и о статусе ДОУ.	Зав. ДОУ ст. восп
2021 диагност ический (обобща ющий)	Заключительная диагностика и мониторинг. Обобщение результатов и продуктов развития, подготовка управленческого решения о ходе развития, рецензирование работы, методические рекомендации педагогам, работающим в режиме инноваций, рекомендации по широкому внедрению авторских программ. <i>Планируемый результат:</i> оценка полученных результатов, обобщение опыта, подготовка методических рекомендаций и сопроводительных документов для широкого освоения инноваций(оформление и описание хода и результатов развития, издание и распространение методических материалов, публикации). Определение перспектив развития МБДОУ в новой социально-педагогической ситуации	Зав. ДОУ ст. восп

Мониторинг эффективности работы по реализации Программы Развития

№ п/п	Направления мониторинга	Сроки	Ответственный	Отметка о выполнении
1.	Оценка содержания и методов воспитания и обучения, реализуемых в ДОУ.	1раз в год	Ст. воспи-татель	
2.	Степень освоения дошкольниками ООП ДО.	2раза в	Воспитатели	

		год		
3.	Сформированность ключевых компетенций, необходимы выпускникам ДООУ к обучению в школе.	1 раз в год	Ст. воспит	
4.	Диагностика возможностей и затруднений педагогов.	1раз в год	Ст. воспит	
5.	Оценка эффективности взаимодействия ДООУ и родителей.	1раз в год	Зав МДООУ Ст.восп.	
6.	Анализ работы Родительского комитета	1раз в год	Зав. ДООУ, предс. РК ДООУ.	
7.	Изучение удовлетворенности родителей работой ДООУ.	1раз в год	Зав. ДООУ, предс. РК ДООУ.	
8.	Изучение удовлетворенности педагогов работой в ДООУ.	1раз в год	Заведующая ст. воспитатель	
9.	Соответствие материально - технической базы ДООУ условиям, необходимым для реализации программы развития ДООУ.	1раз в год	Зав. ДООУ.	

**Критерии и показатели
оценки эффективности реализации проекта «Кадровая политика»**

Критерии и показатели	Уровень	Динамика в %
<i>Эффективность и результативность образовательного процесса</i>		
Качество образования		
Наличие механизмов и нормативов, организация и ход образовательно-воспитательного процесса		
Реализация современных образовательных программ и методик дошкольного образования в полном объеме.		
Соответствие содержания образовательной деятельности требованиям ООП дошкольного образования.		
Комплексная система планирования образовательной деятельности, маршрутов индивидуального развития воспитанников.		
Использование информационных технологий.		
Координация образовательного процесса, его соответствие требованиям дошкольного образования.		
Эффективность педагогических приемов и образовательных технологий воспитания и обучения детей дошкольного возраста.		
Преимущества – со школой на уровне содержания и технологии образования – с социальными партнерами		
<i>Личная результативность педагогов</i>		
Количество педагогов, повысивших – образовательный ценз, – профессиональный уровень,		

– квалификационную категорию		
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.		
Количество педагогов, победивших в городских, краевых и российских конкурсах		
Изменение профессиональной компетентности педагогов ДООУ в вопросах воспитания и обучения детей дошкольного возраста.		
Работа над саморазвитием		
Уровень мотивации и самоактуализации		
Удовлетворенность педагогов собственной деятельностью		
Уровень овладения современными образовательными технологиями		
Включенность педагогов в активную профессионально-творческую, экспериментально-исследовательскую деятельность.		
Работа по разработке и реализации программ индивидуального педагогического поиска.		
Заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях. Использование инновационных методов, средств и форм дошкольного образования.		
Объем педагогических знаний, соответствующий и (или) превышающий требования дошкольного образования.		
<i>Управление образовательным процессом</i>		
Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов дошкольного образования		
Наличие критериев оценки эффективности работы педагога		
Системность и упорядоченность		
Регулярное проведение анализа деятельности		
Оперативность и четкость работы коллектива		
Продуктивность деятельности.		
Удовлетворенность педагогов условиями труда		
Наличие в образовательном учреждении молодых специалистов, принятых на работу		
Уровень мотивации творческого саморазвития педагогических работников		
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.		
Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.		
Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями		

Исследование степени удовлетворенности родителей качеством предоставления услуг дошкольного образования

Уважаемые родители!

В целях изучения уровня удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования, просим Вас ответить на следующие вопросы:

I. Данные о родителях

- 1) состав семьи:
 1- один ребенок в семье
 2- два ребенка в семье
 3- три и более детей в семье
- 2) образование родителей
 1- высшее
 2. неполное высшее
 2- среднее специальное
 3- среднее
 4- неполное среднее

II. Удовлетворенность качеством образования

1. Укажите, пожалуйста, в какой степени Вы удовлетворены качеством образовательных услуг (отметьте один ответ в каждом вопросе):

№	вопросы	показатели	ответы	
1.	Как долго Ваш ребенок посещает ДООУ	а) менее 1 года		
		б) от 1 года до 2-х лет		
		в) более 2-х лет		
2.	Владеете ли Вы информацией о работе учреждения	а) о целях и задачах дошкольного учреждения в области обучения и воспитания Вашего ребенка		
		б) о режиме работы дошкольного учреждения		
		в) об организации питания		
		г) получаю недостаточно информации		
		д) не получаю информацию		
		е) другое		
3.	В какой степени Вы удовлетворены качеством дошкольного образования детей по следующим критериям:			
		а) состояние материальной базы учреждения	не удовлетворен	
			частично удовлетворен	
			полностью удовлетворен	
		б) организация питания	не удовлетворен	
			частично удовлетворен	
			полностью удовлетворен	
		в) обеспечение литературой и пособиями	не удовлетворен	
			частично удовлетворен	
			полностью удовлетворен	
		г) санитарно – гигиенические условия	не удовлетворен	
			частично удовлетворен	
			полностью удовлетворен	

	д) профессионализмом педагогов	не удовлетворен	
		частично удовлетворен	
		полностью удовлетворен	
	е) взаимоотношения сотрудников с детьми	не удовлетворен	
		частично удовлетворен	
		полностью удовлетворен	
	ж) взаимоотношения сотрудников с родителями	не удовлетворен	
		частично удовлетворен	
		полностью удовлетворен	
	з) оздоровление детей	не удовлетворен	
		частично удовлетворен	
		полностью удовлетворен	
и) присмотр и уход	не удовлетворен		
	частично удовлетворен		
	полностью удовлетворен		
к) воспитательно–образовательный процесс	не удовлетворен		
	частично удовлетворен		
	полностью удовлетворен		
Средний показатель удовлетворённости качеством дошкольного образования детей (по предложенным критериям)	не удовлетворен		
	частично удовлетворен		
	полностью удовлетворен		
4. Каков, на Ваш взгляд, рейтинг ДОУ в микрорайоне	а) низкий		
	б) средний		
	в) высокий		
	г) затрудняюсь ответить		

4. Действует ли в ДОУ различные формы семейного досуга:

- да
 нет

5. Посещает ли Ваш ребенок группы кратковременного пребывания:

- Да, в ДОУ
 вне ДОУ
 нет

6. Каков, на Ваш взгляд, рейтинг ДОУ в микрорайоне:

- а) низкий
 б) средний
 в) высокий
 г) затрудняюсь ответить

7. Считаете ли Вы, что на современном этапе образовательная система готова к реализации гражданского заказа?

- готова
 частично готова
 не готова

8. Ваши комментарии о качестве работы ДОУ и предложения по его совершенствованию: _____

10. Укажите ФИО (по желанию) _____

Благодарим за сотрудничество!