

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
физическому развитию воспитанников № 109**

620049 г. Екатеринбург, ул. Лодыгина, 4-а, тел.: 389-15-46 mdoy109@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО

Начальник Департамента образования
Администрации г. Екатеринбурга
Е.А. Сибирцева



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ детский сад № 109

Корнева Е.В.



Приказ № 33 от «30» 05 2018

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
физическому развитию воспитанников № 109**

с 2018 года по 2021 год

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

Протокол № 3 от 30.05.2018

г. Екатеринбург

2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы	3
1. Информационная справка.....	8
2. Проблемно - ориентированный анализ деятельности МБДОУ	10
2.1. Анализ кадрового состава.....	10
2.2. Материально-техническая база МБДОУ.....	11
2.3. Анализ управляющей системы МБДОУ.....	12
3. SWOT – анализ потенциала развития	13
4. Концепция программы развития.....	14
5. Стратегический план развития.....	15
6. Внешние связи при реализации Программы развития.....	16
7. Управление внедрением Программы развития.....	17
8. Этапы реализации программы.....	18
9. План действий по реализации Программы развития.....	19
10. Система контроля и оценка эффективности выполнения Программы развития.....	23

Паспорт программы

Наименование программы	Программа развития Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 109 (далее Программа)
Статус программы	Локальный нормативный акт
Основания для разработки Программы	• Федеральный закон от 21.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации") • Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2018-2025 годы» от 26 декабря 2017 года № 1642; • Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года» от 29 мая 2015 года № 996-р; • Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № П 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель); • Муниципальная программа «Развитие системы общего образования в муниципальном образовании «город Екатеринбург» в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов» на 2017-2020 годы, утвержденной Постановлением Администрации г. Екатеринбурга от 31.10.2016 № 2166 (с изменениями); • Приказ Минтруда от 15.12.2016 №745 "О внесении изменения в профстандарт "Педагог" (где переносится дата вступления в силу на 01.09.2019);
Руководитель Программы	Корнева Елена Васильевна- заведующий МБДОУ детский сад № 109
Разработчики Программы	Рабочая группа МБДОУ детский сад № 109 (администрация, педагогический коллектив, представители Совета родителей).
Проблема	Проблемно-ориентированный и SWOT – анализ выявил

	противоречие: между потребностью активизации и повышения уровня эффективности профессионального саморазвития педагогов ДООУ в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог» и неготовностью большинства педагогов к самостоятельному осуществлению данной деятельности в условиях ограничения времени и ресурсов при большом объеме предполагаемых работ. Ключевая управленческая проблема: какие управленческие механизмы обеспечат повышение и совершенствование профессионального развития и саморазвития педагогов в современных условиях.
Цель программы	Совершенствование механизмов управления, которые обеспечат повышение качества деятельности педагогов, их профессионального развития в соответствии с требованиями законодательства и удовлетворение образовательных запросов субъектов образовательной деятельности.
Задачи программы	- внедрение механизмов мотивации деятельности сотрудников путем создания комплекса условий, форм и методов, способствующих развитию у сотрудников заинтересованного отношения к труду и стремления к достижению результатов; - создание моделей активации для роста профессиональной компетентности и саморазвития педагогов; - развитие нормативно-правовых условий.
Этапы реализации программы	Программа реализуется в 3 этапа. Начало реализации: май 2018 г. завершение: 31.12.2021 года. Май 2018 года – август 2018 года - подготовительный. Подготовка условий для практической реализации Программы развития, разработка основных идей Программы. Сентябрь 2018 - май 2021 годы - основной. Реализация ведущих направлений Программы развития. Май 2021- декабрь 2021 год - диагностический. Определение эффективности реализации Программы развития и обобщение результатов реализации Программы развития. Представление опыта. Определение перспектив дальнейшего развития учреждения.
Перечень проектов	- Проект «Школа профессионального мастерства»; - Проект «Модели активации профессионального саморазвития педагога»; - Проект «Мотивация как механизм формирования поведения педагога»
Источники финансирования	Программа развития реализуется за счет бюджетных средств и внебюджетных источников.
Ожидаемые конечные результаты выполнения	<i>Общие результаты:</i> - Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием -100%; - доля педагогических и руководящих работников ДООУ принимающих

программы	участие в профессиональных конкурсах образовательной системы – 50%; • доля педагогов, повысивших свою квалификационную категорию – 25%; • доля педагогов, использующих в образовательном процессе инновационных проектно-исследовательских форм работы – 75%; • доля педагогов представляющих, публикующих профессиональной общественности свой опыт, в разных формах и уровнях (получивших рекомендации) – 25%; • доля педагогов опыт, которых используется в практике образования других ДООУ (на страницах сайта и обратная связь (понравился, буду использовать) – 25%; • доля педагогов, активно участвующих в рабочих, инициативных группах на разных уровнях – 100% <i>Качественные результаты:</i> • рост уровня профессиональной компетентности педагогов ДООУ до 100%; • развитие проектировочных умений педагогов – до 100%; • рост уровня овладения ИКТ-компетентностями и формами и методами воспитательной работы педагогов – до 100%; • готовность педагогов к организации работы в группах не менее чем по трем приоритетным направлениям деятельности - до 100%; • повышение качества выполнения различного рода заданий – 100%;
Система контроля	Контроль за реализацией Программы осуществляют органы управления на основе организации текущего и итогового контроля, отчета о результатах самообследования.

Целевые индикаторы результативности развития

Показатели	Индикаторы
Владение педагогами ИКТ-компетентностями.	- доля ПК на одного педагога; - доля педагогических работников прошедших КПК; - доля педагогов, владеющих ИКТ-компетентностями; - доля педагогов разрабатывающих обучающие, развивающие программы; - доля педагогов имеющих профессиональные персональные сайты; - доля педагогов разработавших и использующих электронное портфолио воспитанников;

	- доля педагогов использующих электронные индивидуальные карты развития воспитанников; - доля педагогов, применяющих ИКТ в образовательном процессе;
Умение педагогами разрабатывать, организовать и проводить педагогический мониторинг и всесторонний анализ.	- доля воспитанников освоивших образовательную программу ДООУ в соответствии с индивидуальным маршрутом развития на 100%; - доля родителей удовлетворенных качеством образования на 100%;
Владение и рациональное использование педагогических, здоровьесберегающих и здоровьеформирующих технологий в условиях инновационного развития.	- снижение заболеваемости воспитанников; - доля родителей участвующих в проектах; - доля педагогов авторов программ, проектов, специальных семинаров; - доля педагогов внедряющих инновации и количество проектов в год; - доля педагогов участвующих в работе научно-практических конференций; - составляющие «педагогической копилки» педагога; - насыщенность уголков групп их мобильность и актуальность.
Умение создавать позитивный психологический климат в группе и условия для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными)	- отсутствие жалоб со стороны родителей; - доля проектов в учебном году, направленных на познавательное развитие; - отсутствие травм; - условия для детей с ОВЗ; - наличие индивидуального маршрута развития ребенка с ОВЗ; - доля родителей удовлетворенных работой с детьми с ОВЗ; - авторитет педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

возможностями здоровья.	
Распространение педагогического опыта	- доля педагогов - участников конкурсного движения различного уровня; - доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме; - доля педагогов стабильно пополняющих странички на сайте ДОУ; - доля педагогов участвующих в методической работе на уровне района, города; - доля педагогов работающих в составе проблемно-творческих групп; - доля педагогов обобщающих опыт своей работы в виде публикаций; - знание идеологии и требований профессионального стандарта педагога; - доля педагогов с новаторской и творческой активностью.
Методическая служба	- пакет нормативных документов по работе с педагогами; - наставничество, тьюторство, временные творческие группы; - количество методических семинаров, круглых столов; - индивидуальные программы личностного развития педагогов; - умения педагога проводить анализ, целеполагание, планирование, самоконтроль и коррекцию; - «копилка методических разработок», «копилка педагогических находок»; - достижения детского сада; - доля семинаров по обсуждению эффективных практик организации методической деятельности на уровне ДОУ; - легкая адаптация молодого специалиста в работе; - неформальное образование: наставничество, группы, проектная деятельность, сетевое взаимодействие,
Психологический климат	• отсутствие смены кадров; • сотрудники не боятся брать на себя ответственность; • сотрудники более уверены при принятии решений; • повышение инициативности сотрудников; • сотрудники ощущают значимость своего голоса в общем мнении; • правильное понимание сотрудниками требований, целей, направлений в работе;

	• повышение соревновательного духа среди педагогов; • желание проявлять себя. • качество выполнения различного рода заданий; • удовлетворение от работы в коллективе детского сада.
--	--

1. Информационная справка

Название по Уставу	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 109
Сокращенное наименование	МБДОУ детский сад № 109
Тип	Дошкольная образовательная организация
Организационно-правовая форма	Бюджетное учреждение
Форма собственности	Муниципальная
Структура управления Учредитель Организация и координация деятельности МБ ДОУ Текущее руководство деятельностью МБДОУ	Учредителем от имени МО «город Екатеринбург» является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга Начальник Департамента: Сибирцева Екатерина Александровна Адрес: 620014, Екатеринбург, проспект Ленина, д.24а тел. 304-12-51
Год открытия	Здание по адресу Лодыгина, 4-а – с 1938 года. Здание по адресу Комсомольская, 45/12 – с 2015 года после реконструкции.
Дата создания юридического лица	28.12.2008 г.
Юридический, фактический адрес учреждения	Юридический адрес:

	620049, г. Екатеринбург, ул. Лодыгина, 4-а. Фактический адрес: 620049, г. Екатеринбург, ул. Лодыгина, 4-а. 620049, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 45/12
Сайт, электронная почта учреждения	Mdoy109@yandex.ru http://109.tvoyasadik.ru
Лицензия на право ведения образовательной деятельности.	Регистрационный № 17062 от 01.03.2013 г. Срок действия лицензии – бессрочная Приложение к лицензии № 0012406 Распорядительный документ о переоформлении лицензии от 29.04.2016 № 964
Деятельность организации	МБДОУ предоставляет дошкольное образование по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.
Функционирующие группы	В 2018 – 2019 учебном году: группа раннего возраста (2-3 года) - 1 младшая (3-4 года) – 1 средняя (4-5 лет) – 2 старшая (5-6 лет) – 1 подготовительная к школе (6-7 лет) – 4
Количество воспитанников	По состоянию на 01.04.2018 – 203 воспитанника

МБДОУ находится в развивающемся городе, микрорайон, где расположено учреждение, считается центром, дошкольные образовательные услуги востребованы. Преемственность дошкольного и начального школьного звена в системе общего образования осуществляется с МАОУ СОШ № 134, а так же с учреждениями дополнительного образования.

Детский сад успешно функционирует в течение 80 лет. В нем бережно сохраняются и развиваются традиции воспитания здорового поколения, обеспечение физического и психического здоровья ребенка, постоянно идет поиск новых технологий работы с детьми дошкольного возраста.

В детском саду функционируют 9 групп с 10,5 часовым пребыванием. Группы расположены в двух зданиях. По адресу Лодыгина, 4-а – 6 групп, по адресу Комсомольская, 45/12 – 3 группы.

Образовательная деятельность в общеразвивающих группах детского сада строится в соответствии с требованиями ФГОС.

Функционирует логопункт для детей с нарушениями речи.

Детский сад оказывает платные образовательные услуги. Качество образовательных услуг, по результатам анкетирования, удовлетворяет родителей.

2. Проблемно-ориентированный анализ деятельности МБДОУ

2.1. Анализ кадрового состава

МБДОУ укомплектован кадрами согласно штатному расписанию – 72% .

Педагогический состав составляет 13 педагогов, из них 10 воспитателей и 3 специалиста.

Отсутствует педагог – психолог. В соответствии со штатным расписанием воспитатели - 13.25, по факту – 10. Все педагоги имеют педагогическое образование.

Профессиональные категории	2018 год
Высшая квалификационная категория	0 – 0%
Первая квалификационная категория	7 - 54%
Соответствие занимаемой должности	0
Не имеют квалификационной категории	6 – 46%

- Уровень образования педагогических работников: 70% имеют высшее образование, 30% имеют средне-специальное образование.

- Квалификационная категория педагогов – 54% имеют первую категорию.

- Возрастной ценз педагогических работников – 39% - 25-35 лет, 46% - 35-45 лет,

15% - более 55 лет.

- Педагогический стаж – 39% - до 10 лет, 54% - от 10 до 20 лет, 7% - более 30 лет.

- Педагоги со специальным дошкольным образованием составляют 100 %;

- 100% педагогов изъявили желание реализовать программу профессионального саморазвития;

- 100 % педагогических работников прошли курсы повышения квалификации по программе «Первая помощь»;

- 30% педагогических работников прошли курсы повышения квалификации по программе «Реализация инклюзивного подхода в образовании детей дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья в дошкольной образовательной организации»;

- 100% педагогов повысили свою квалификацию в рамках прохождения курсов повышения квалификации по ФГОС ДО.

При анализе соответствия педагогических работников ДОУ профессиональному стандарту выяснилось, что:

- 100% педагогов соответствуют требованиям к образованию и обучению по общепедагогическим функциям: «обучение» и «воспитательная деятельность», «развивающая деятельность», «педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»;
- 46% педагогов при исполнении трудовых действий не имеют необходимых достаточных компетентностей умений ИКТ;
- 23% педагогов при исполнении трудовых действий не имеют необходимых достаточных общепедагогических знаний умений.
- 100% удовлетворены сегодняшним состоянием МБДОУ, нацелены на активное участие в его планомерном, поэтапном развитии;
- испытывают потребность, интерес и мотивацию к повышению уровня своих профессиональных знаний и умений (прежде всего психолого-педагогических), к овладению современными образовательными технологиями по направлению программы «Профессионального саморазвития».

Проблемное поле:

- недостаточно высокий уровень аналитико-прогностических и проектировочных умений ряда педагогов не позволяет им достойно представить опыт своей работы;
- недостаточный уровень владения об ИКТ- компетентностями.

Перспективы развития:

- организация работы творческих групп по актуальным проблемам дошкольного образования;
- активное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- организация работы по овладению и применению в работе педагогами ИКТ-компетентностей: общепедагогической, предметно-педагогической;
- трансляция опыта педагогов в печатных изданиях, на сайте.

Возможные риски:

- смена кадрового состава кадров;
- недостаточное обеспечение компьютерной и электронной техникой;
- недостаточный уровень активности педагогических кадров.

2.2. Материально-техническая база МБДОУ

МБДОУ состоит из двух зданий, расположенных:

- первое - ул. Лодыгина, 4-а – 6 групп;
- второе - ул. Комсомольская, 45/12 – 3 группы.

На территории выделены игровые площадки для каждой группы с песочницами и малыми формами, спортивная площадка.

ДОУ располагает достаточной для организации образовательного процесса материально-технической базой. Общая площадь здания составляет: ул. Лодыгина, 4-а - 1593 кв.м., ул. Комсомольская, 45/12- 553 кв.м.

Для осуществления всестороннего развития детей, для организации образовательного и воспитательного процесса МБДОУ располагает следующими помещениями:

- музыкально - физкультурный зал;
- бассейн;

- кабинет учителя-логопеда;
- кабинет педагога психолога;
- кабинет лего-конструирования;
- для организации работы учреждения имеется методический кабинет.

Каждая возрастная группа имеет групповые комнаты, которые оснащены комплектами мебели для воспитанников с регулировкой высоты, дидактическими играми, пособиями, методической и художественной литературой, игрушками необходимые для организации разных видов деятельности детей. Развивающая предметно-пространственная среда в группах модернизируется в соответствии с ФГОС ДО.

Проблемное поле:

- недостаточное количество оборудования для обеспечения образовательного процесса: оснащенность образовательной среды компьютерной техникой, интерактивным оборудованием.

Перспективы развития: совершенствование материально-технических условий МБДОУ.

Возможные риски: снижение объемов финансирования, а также снижение дохода из внебюджетных источников.

2.3. Анализ управляющей системы МБДОУ

Планирование деятельности МБДОУ основано на результатах анализа образовательного процесса. Все виды планов взаимосвязаны. Контроль направлен на реализацию намеченных планов. В условиях демократизации кроме административного контроля применяется самоконтроль, взаимоконтроль, экспертная оценка, существует гласность контроля.

Проблемное поле:

- требует постоянной доработки нормативно-правовая база МБДОУ в связи с изменениями в законодательстве;
- традиционность системы управления коллективом с преобладанием административных методов, которые способствуют стабильному функционированию учреждения.

Перспективы развития:

- реализация моделей активации роста профессиональной компетентности и саморазвития педагогов;
- модернизация существующей системы управления для реализации новых векторов развития учреждения.

Возможные риски:

Выбор неверных ориентиров управления инновационной деятельностью учреждения может привести к отсутствию желаемых результатов в процессе реализации программы развития.

3. SWOT – анализ

Сильные стороны (внутренние) - конкурентоспособность; - хорошая репутация у потребителей услуг; - способность к инновациям; - взаимоотношения сотрудничества, сложившиеся между педагогами и администрацией ДОУ; - наличие внебюджетных источников финансирования.	Слабые стороны (внутренние) - наличие профессиональных стереотипов, мешающих внедрению альтернативных форм организации образовательного процесса - отсутствие опыта у значительной части педагогов ДОУ в разработке и реализации проектов; - малоэффективное сотрудничество с социальными партнерами; -недостаточное количество педагогов, владеющих ИКТ-компетентностями
Возможности (внешние) - совершенствование системы управления ДОУ по обеспечению адекватной реакции на динамично изменяющиеся потребности общества; - расширение спектра дополнительных предоставляемых услуг, с учётом запросов родителей; - повышение конкурентоспособности и результативности деятельности ДОУ, обусловленное улучшением качества учебно-воспитательного процесса и ростом профессионального мастерства педагогов; - увеличение количества инновационных технологий и авторских разработок и включение их в образовательный процесс; - минимизация текучести персонала и предотвращение оттока перспективных педагогических кадров в другие отрасли; - расширение возможностей профессиональной самореализации и непрерывного повышения квалификации педагогов, оптимизация их возрастной структуры.	Угрозы (внешние) - выбор неверных ориентиров управления инновационной деятельностью учреждения - смена поколений в коллективе; - эмоциональное выгорание педагогов вследствие продолжительных профессиональных стрессов; - повышение объема предоставления аналогичных образовательных технологий и услуг; - изменение нужд и тенденций спроса потребителей образовательных услуг;

Таким образом, SWOT-анализ позволил выявить **основные противоречия:** между потребностью активизации и повышения уровня эффективности профессионального саморазвития педагогов ДОУ и неготовностью большинства педагогов к самостоятельному

осуществлению данной деятельности в условиях ограничения времени, ресурсов, при большом объеме предполагаемых работ, а также с недостаточным знанием сущностных особенностей профессиональной деятельности, прежде всего, с непониманием или игнорированием её мотивационного потенциала.

Выявленные противоречия определяют **проблему**: какие управленческие механизмы обеспечат повышение и совершенствование профессионального развития и саморазвития педагогов в современных условиях.

Данная проблема обуславливает **основную цель** программы развития: Совершенствование механизмов управления, которые обеспечат повышение качества деятельности педагогов, их профессионального развития в соответствии с требованиями законодательства и удовлетворение образовательных запросов субъектов образовательной деятельности.

Обозначенная общая цель предполагает решение следующих **задач**:

1. Внедрение механизмов мотивации деятельности сотрудников путем создания комплекса условий, форм и методов, способствующих развитию у сотрудников заинтересованного отношения к труду и стремления к достижению результатов.
2. Создание моделей активации для роста профессиональной компетентности и саморазвития педагогов.
3. Развитие нормативно-правовых условий.

4. Концепция программы развития

Профессиональные стандарты содержат характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Так, профессиональный стандарт «Педагог», утвержденный в октябре 2013 года, определяет требования к образованию и опыту работы, перечень трудовых функций, знаний, умений и конкретных трудовых действий, которыми должны овладеть учителя и воспитатели, осуществляющие педагогическую деятельность на всех уровнях общего образования, в том числе - на уровне дошкольного образования.

В этих условиях, все большую актуальность приобретает деятельность администрации и методических служб дошкольных образовательных организаций по реализации кадровой политики, направленной на поддержку творческого потенциала педагогов и повышение их профессионализма. Важнейшим ресурсом в этой связи становится деятельность педагогов ДОО по профессиональному саморазвитию.

В условиях подготовки к внедрению профессионального стандарта «Педагог» изменяются требования к педагогам дошкольных образовательных организаций. Потребность соответствовать новым квалификационным характеристикам, в свою очередь, стимулирует их к профессиональному саморазвитию, однако эта деятельность протекает недостаточно эффективно.

Это обусловлено целым рядом причин.

1. Внедрение инноваций - достаточно сложный процесс, требующий не только активизации всех внутренних ресурсов педагогического коллектива, но и опоры на передовые научные достижения, что предполагает объединение науки и практики.

2. Педагоги сталкиваются с множеством проблем, которые одновременно необходимо решить в короткие сроки в условиях ограниченности ресурсов.

3. Педагоги должны очень хорошо ориентироваться во всей совокупности нормативных документов, и устанавливать взаимосвязи между ними, определять приоритетные направления профессионального саморазвития.

4. Все педагоги должны овладеть проектировочными умениями, чтобы успешно выполнять функции анализа, целеполагания, планирования, самоконтроля и коррекции при проектировании профессионального саморазвития.

5. Успешность профессиональной педагогической деятельности зависит от мотивации. Необходимость развития мотивационного потенциала профессиональной деятельности воспитателя, который, в свою очередь, будет мотивировать его к осуществлению самой профессиональной деятельности, развивая его мотивационный и профессиональный потенциалы.

В условиях повышенного риска, ограниченности ресурсов, новизны и сложности решаемых задач, приоритетной технологией является проектирование. Групповая форма работы педагогов над проектом имеет ряд существенных преимуществ - позволяет выявить наиболее значимые проблемы, обеспечивает мотивацию и поддержку со стороны участников, позволяет более эффективно использовать потенциал членов группы, сократить время выполнения работ и нагрузку на каждого педагога.

Учитывая это, необходимо стимулировать педагогов к объединению в творческие группы с целью разработки проектов (моделей) профессионального роста и саморазвития, обеспечить научное и методическое сопровождение разработки и реализации проектов, в условиях обновленной профессионально-развивающей среды. Незадействованные возможности педагогической деятельности ведут к снижению эффективности ее функционирования. В случае, когда личностное развитие педагога не в полной мере осознано и отрефлектировано, возникают барьеры, блокируется развитие, проявляется ригидность, профессиональные штампы и стереотипы. Мотивация, по мнению Роббинза Стивена, является готовностью (желанием) человека выполнять какую-либо определенную работу, обусловленную тем, что это удовлетворяет определенную его потребность.

Каждая творческая группа по завершению реализации проекта профессионального саморазвития должна представить свой педагогический опыт. Обмен опытом между группами будет способствовать росту профессионализма всех педагогов ДОО сразу по нескольким приоритетным направлениям.

5. Стратегический план развития

Подпрограммы (проекты):

- Проект «Школа профессионального мастерства»;
 - Проект «Модели активации профессионального саморазвития педагога»;
- Проект «Мотивация как механизм формирования поведения педагога»

Проект «Школа профессионального мастерства»

Основной целью является освоение нового содержания профессиональной деятельности педагога ДОО и создание условий для успешной реализации возможностей педагогов.

В процессе ведения проекта:

- сформированы знание идеологии и требований профессионального стандарта педагога;
- сформировано понимание современных тенденций развития дошкольного образования;
- разработаны индивидуальные программы личностного развития педагогов;
- собрана «копилка методических разработок», «копилка педагогических находок»;
- сформировано понимание «педагогическое мастерство», «педагогическая культура», «педагогическая техника»;
- повышение практических умений педагогов в освоении новых технологий.

Проект «Модели активации профессионального саморазвития педагога».

Основной целью является развитие профессиональных компетенций педагога, разработка собственной модели профессионального роста и саморазвития.

В процессе ведения проекта:

- разработана собственная модель профессионального роста и саморазвития педагога;
- сформировано умение работы в группе с целью решения педагогической задачи;
- сформировано умение ориентироваться в нормативных документах и определять приоритетные направления профессионального саморазвития;
- улучшение показателей по умениям проводить анализ, целеполагание, планирование, самоконтроль и коррекцию;
- определение перспективы и дальнейшего развития ДОО.

Проект «Мотивация как механизм формирования поведения педагога».

Основной целью является повышение успешности педагогов в профессиональной деятельности, повышение его мотивационного и профессионального потенциала.

В процессе ведения проекта:

- педагоги не боятся брать на себя ответственность;
- педагоги более уверены при принятии решений;
- повышение инициативности;
- педагоги ощущают значимость своего голоса в общем мнении;
- правильное понимание педагогами требований, целей, направлений в работе;
- повышение соревновательного духа среди педагогов;
- желание проявлять себя;
- удовлетворение от работы в коллективе детского сада;

6. Внешние связи при реализации Программы развития

При реализации Программы необходимо установление внешних связей МБДОУ с различными образовательными центрами, школами, организациями ДО.

Формы взаимодействия с организациями: курсы повышения квалификации, семинары, совместные образовательные проекты.

7. Управление внедрением Программы развития

Управление внедрением представленной Программы представлено в виде плана реализации Программы развития, определяющей конкретные сроки реализации отдельных мероприятий, ответственных за реализацию мероприятия.

8. Этапы реализации программы

Этап	Цель	Способы достижения цели
I этап май - август 2018 г. (подготовительный)	Подготовка условий для практической реализации Программы развития, разработка основных идей	- изучение и обновление нормативно-правовой базы; - информационный стенд с материалами профстандарта; - организация непрерывного повышения квалификации (по плану); - предварительный анализ соответствия условий ДОУ требованиям профессионального стандарта.
II этап сентябрь 2018 г. – май 2021 г. (основной – практический)	Реализация ведущих направлений Программы развития.	В результате реализации проекта будет организована деятельность педагогов МБДОУ по профессиональному саморазвитию с учетом требований профессионального стандарта «Педагог». - проведение педагогическими работниками самооценки профессионального уровня; - составление индивидуальных планов профессионального развития педагогов МБДОУ на основе выявленного дефицита компетентностей; - согласование планов саморазвития педагогов; - освоение педагогических технологий, выстраивание методической системы; - обучение на курсах повышения квалификации; - участие в работе творческих, экспериментальных групп, проведение индивидуальной исследовательской работы; - рост уровня профессионального саморазвития педагогов МБДОУ; - готовность педагогов МБДОУ к организации работы в группах; - создание на базе МБДОУ творческих групп педагогов, способных к разработке программ профессионального саморазвития, и реализация их проектов; - организация конкурсного движения, участие в подготовке и проведении совместных образовательных мероприятий; - обобщение собственного опыта педагогической деятельности; - рост продуктивной деятельности педагогов (участие в конференциях, семинарах-практикумах, мастер-классах, подготовка публикаций); - подготовка к публикации статей с презентацией передового педагогического опыта; - совершенствование профессионально-развивающей среды МБДОУ в партнерстве.
III этап май 2021 г. –	Обобщение результатов реализации Программы	- анализ участия педагогов в методических мероприятиях МБДОУ, района и города; - определение перспектив деятельности МБДОУ по повышению уровня профессионализма

декабрь 2021 г. - обобщающий	Определение перспектив дальнейшего развития.	- педагогических кадров; - создание банка данных по результатам инновационной деятельности; - оценка эффективности управления МБДОУ; - подготовлены инновационные продукты к публикации и распространению. - разработка проекта Программы развития МБДОУ на следующий период на основе анализа.
---	--	---

9. План действий по реализации Программы развития

- 1. Внедрение механизмов мотивации деятельности сотрудников путем создания комплекса условий, форм и методов, способствующих развитию у сотрудников заинтересованного отношения к труду и стремления к достижению результатов*
- 2. Создание моделей активации для роста профессиональной компетентности и саморазвития педагогов.*

Этап	Содержание работы	Ответственный	Срок	Результат	Финансирование
I этап май - август 2018 г.	Внутренний аудит кадровых условий в ДОУ.	зам. зав. по ВМР, рабочая группа педагогов	май 2018 г. – июль 2018 г.	Создана творческая группа. Разработан План работы по организации применения профессиональных стандартов	-

II этап сентябрь 2018 г. – май 2021 г.	- Организация обучения и аттестации работников и их сопровождение; - разработка механизмов развития профессиональной компетентности педагогов; - мотивирование педагогов к повышению качества образования и поиск нестандартных решений в образовательной деятельности; - работа на этапе приёма сотрудников - использование: - метафорического фактора; - технологии рефреминга; - метода положительной обратной связи; - метода постановки мотивирующей задачи. -изучение и внедрение в практику современных инновационных технологий; -разработка моделей активации профессионального саморазвития педагогов ДОО. - организация и проведение семинаров, практикумов, методических мероприятий, направленных на введение и реализацию профстандарта; - разработка программ профессионального саморазвития педагогов.	Заведующий, зам. зав. по ВМР, рабочая группа	Октябрь 2018 г. – Май 2021 г.	«Разработка и реализация проекта «Модели активации профессионального саморазвития педагога». «Разработка и реализация проекта «Школа профессионального мастера»; Организован ряд муниципальных мероприятий для педагогической общественности. Участие в методических объединениях района, города.	Бюджет и внебюджет 150000
---	--	---	--	---	--

III этап май 2021 г. – декабрь 2021 г.	– отчет творческой группы на конференции; – разработка опросников, анкет для выявления мнения о результатах работы; – анализ анкет и опросников; – организация внутреннего мониторинга эффективности программы развития и определение новых направлений в развитии МБДОУ.	заведующий зам. зав. по ВМР	Май- декабрь 2020 г.	Проблемно-ориентированный анализ.	-
--	--	--------------------------------	----------------------------	--------------------------------------	---

3. Развитие нормативно-правовых условий.

2. Создание моделей активации для роста профессиональной компетентности и саморазвития педагогов.

Этап	Содержание работы	Ответственный	Срок	Результат	Финансирование
I этап май - август 2018 г.	– создание творческой группы по изучению нормативно-правовой базы; – обучение творческой группы нормативно-правовой документации; – изучение и обновление нормативно-правовых документов; – изучение мнения общественности, родителей (законных представителей).	зам. зав. по ВМР, временная творческая группа педагогов МБДОУ	май 2018 г. – июль 2018 г.	Обновлена нормативно – правовая база	Бюджет 30000
	– анализ результативности работы МБДОУ по основным направлениям развития; мониторинг организационно – педагогических условий, созданных в МБДОУ в соответствии с ФГОС ДО по результатам самоаудита развивающей предметно – пространственной среды; – разработка плана работы творческой группы; – оценка (самооценка) готовности педагогов к введению новых векторов развития	Заведующий зам. зав. по ВМР	Июль - август 2018г.		Внебюджет 50000

	инноваций, уровня профессионального саморазвития педагогов, определение барьеров профессионального саморазвития; –проектирование профессионального саморазвития педагогов ДОУ.				
	-деятельностный педагогический совет; - проведение обучающих семинаров – практикумов по проектной деятельности.			Проведение мастер – классов, семинаров для педагогической и родительской общественности.	
II этап сентябрь 2018 г. – май 2021 г.	- создание творческих групп; - разработка творческими группами моделей проектов профессионального саморазвития; - реализация творческими группами и индивидуально разработанных моделей, проектов - подготовка публикаций по результатам реализации проектов	зам. зав. по ВМР	Октябрь 2018 г. – Май 2021 г.	«Разработка и реализация проекта «Школа профессионального мастерства»; Организованы ряд муниципальных мероприятий для педагогической общественности. Участие в методических объединениях района, города.	Внебюджет 30000
III этап май 2021 г. – декабрь 2021 г.	- отчет творческой группы; - разработка опросников, анкет для выявления мнения о результатах работы Программы развития; - анализ анкет и опросников; - организация внутреннего мониторинга эффективности программы развития и определение новых направлений в развитии МБДОУ.	заведующий зам. зав. по ВМР	Май-декабрь 2020 г.	Проблемно-ориентированный анализ.	-

10. Система контроля и оценка эффективности выполнения программы

Реализуемые задачи	Критерии эффективности	Индикаторы достижения в %		
		2018 2019	2019 2020	2020 2021
разработка программ профессионального саморазвития педагогов	соответствие законодательным документам РФ			
	степень удовлетворенности педагогами своей педагогической и образовательной деятельностью			
	% внедрение современных образовательных технологий			
	% участия детей в конкурсах, викторинах района, города, области			
	% участия в детских международных, всероссийских проектах, акциях, играх			
	созданы лаборатории и центры в соответствии с интегрированными проектами			
	% готовности педагогов работать в инновационном режиме			
повышение профессионального мастерства педагогических и руководящих работников	% обеспечения методическим сопровождением педагогов, участвующих в инновационной деятельности МБДОУ			
	% профессиональной подготовки педагогических кадров в вопросах использования в практике работы современных образовательных технологий дошкольного образования			
	% профессиональной подготовки педагогических кадров в вопросах инженерного образования дошкольников			
	% организаций мастер – классов по внедрению современных образовательных технологий			
	% участия педагогов в профессиональных конкурсах на уровне района, города, области			
	% участия педагогов в конференциях различного уровня			
	% выполнения перспективного плана повышения профессиональной компетентности педагогов МБДОУ			
	% ведение портфолио педагога.			
	% проведенных открытых мероприятий вместе с детьми для родительской общественности МБДОУ			
	% проведенных открытых мероприятий вместе с детьми для педагогической общественности МБДОУ.			

	% проведенных открытых мероприятий вместе с детьми для педагогической общественности района, города			
организация внутреннего мониторинга эффективности программы развития и определение новых векторов развития	% освоения ООП ПДО			
	% удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг			
	% удовлетворенности педагогов качеством предоставленных услуг			
	% педагогов, отвечающих требованиям профессионального стандарта «Педагог»			
	% созданы условия для проведения познавательных мероприятий образовательных организаций и предприятий с воспитанниками МБДОУ			
	% аттестованных педагогов			
	% педагогов, повысивших уровень квалификации			
	% реализации программы развития			

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575781

Владелец Корнева Елена Васильевна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022