

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
А.О. Моисеев

" 14 " 03 20 23 год

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 49»

Р.Е. Кабанова

Приказ № 40-0

от " 14 " 03 20 23 г.

СОГЛАСОВАНО

общим собранием

МАДОУ «Детский сад № 49»

Протокол № 1

от " 25 " 01 20 23 г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 49»
НА 2023-2027 ГОДЫ**

Содержание

№ п/п	Наименование раздела	
	Паспорт Программы	3
I	Проблемно-аналитический раздел	5
	1.1. Анализ реализации предыдущей Программы развития	7
	1.2. Анализ текущей социокультурной и образовательной ситуации Учреждения, проблем, профессиональной деятельности и внешних обстоятельств.	9
	1.3. Анализ наиболее значимых для Учреждения образовательных трендов, стартапов и форсайтов.	16
II	Целевой раздел	17
	2.1. Основная идея развития Учреждения	17
	2.2. Цель (как образ конечного результата);	18
	2.3. Задачи ("шаги" для реализации цели);	18
	2.4. Новые результаты	18
III	Содержательный раздел	20
	3.1. Основные механизмы реализации программы	20
	3.2. Обоснование проектных линий	21
	3.3. Содержание проектных линий	21
	3.4. План мероприятий по реализации Программы	26
IV	Блок обеспечения	31
	4.1. Нормативное обеспечение	31
	4.2. Система управления реализацией Программы	32
	4.3. Система организации контроля выполнения Программы	33
	4.4. Научно-методическое обеспечение	33
	4.5. Кадровое обеспечение	34
	4.6. Материально-техническое обеспечение	35
	4.7. Финансовое обеспечение	36

ПАСПОРТ Программы развития МАДОУ «Детский сад №49» г. Березники		
1.	Название программы	Программа развития муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» на 2023 – 2027 годы
2.	Разработчики Программы	Рабочая группа под руководством заведующего МАДОУ «Детский сад № 49» Р.Е. Кабановой
3.	Срок реализации Программы	2023 – 2027 годы
4.	Основная идея Программы	Создание модели детского сада, направленной на оптимизацию организационных условий в ДОУ для повышения качества образовательных и коррекционных услуг с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей.
5.	Цель Программы	Оптимизация организационных условий в ДОУ для повышения качества образовательных и коррекционных услуг с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей.
6.	Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выстроить систему сопровождения, поддержки и развития одаренных детей, детей с ОВЗ для реализации их возможностей и способностей. 2. Создать открытую и доступную систему дополнительного образования для развития детских способностей. 3. Обеспечить эффективное, результативное функционирование и постоянный рост профессиональной компетентности стабильного коллектива в соответствии с требованиями ФГОС ДО. 4. Модернизировать развивающую предметно-пространственную среду и материально-техническую базу учреждения, способствующую успешности каждого ребёнка через проявления его способностей и сохранение физического и психического здоровья.
7.	Основные механизмы реализации Программы	<p>Решение поставленных задач планируется с помощью следующих механизмов:</p> <ul style="list-style-type: none"> •управление целевыми командами и как следствие изменение организационной структуры; •внесение изменений в стратегию развития персонала и как следствие создание службы управления персоналом и овладение педагогами новыми компетенциями в результате реализации проектной линии "Мы – команда профессионалов"; •выстраивание клубной системы партнерства с родителями, и в результате родители должны стать

		<p>социально-образовательными партнерами. Проектная линия "Семь Я";</p> <ul style="list-style-type: none"> •изменение системы стимулирования для поддержания мотивационной составляющей планируемых изменений; •разработка форм и методов работы с детьми ОВЗ, т.е. наработка методических материалов для построения системы работы с такими детьми в рамках реализации проектной линии "Палитра возможностей"; •формирование эффективной системы выявления, поддержки талантов (одаренности) у детей. Проектная линия "Одаренный ребенок".
8.	Ожидаемые результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определена система сопровождения, поддержки и развития талантливых детей для реализации их возможностей и способностей. 2. Создан банк данных детей с предпосылками различных видов одаренности. 3. В организации реализуются новые программы дополнительного образования для одаренных детей. Прирост финансирования организации на 30% за счет дополнительных платных образовательных услуг. 4. Создана современная комфортная РППС и обучающее пространство в соответствии с требованиями ФГОС. Обновление материально-технической базы на 40%. 5. 75% педагогов обладают следующими компетенциями: работа в условиях инклюзивного образования, работа с одаренными детьми. 6. Не менее 50% родителей вовлечены в активные формы партнерства, в том числе клубное движение 7. Высокая конкурентоспособность детского сада на рынке образовательных услуг в городе, обеспечение равных стартовых возможностей дошкольников.
9.	Тезаурус	<p><i>Используемые термины и сокращения:</i></p> <p>Детский сад – МАДОУ «Детский сад №49».</p> <p>Программа – Программа развития муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» на 2023 – 2027 годы.</p> <p>Дети с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья) — это дети, нуждающиеся в специальных условиях обучения из-за особенностей физического и психического развития.</p> <p>Одаренный ребенок - это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности.</p>

І. Проблемно-аналитический раздел

Информационная справка об образовательном учреждении

Полное наименование ДООУ	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №49»
Сокращенное наименование	МАДОУ «Детский сад № 49»
Юридический / фактический адрес	618417, Пермский край, город Березники, пер. Ясельный, д. 4 Телефон (факс: 3424): 23-52-49; Фактический адрес: Корпус № 1: город Березники, пер. Ясельный, 4; Корпус № 2: город Березники, пер. Ясельный, 8; Корпус № 3: город Березники, ул. Льва Толстого, 27
Телефон, факс	8 (3424) 23-52-49
Электронная почта	mdou49-5959@vandex.ru , sad49-brz@dou.permkrai.ru
Сайт учреждения	http://49.berezsad.ru
Ведомственная принадлежность	Муниципальная
Учредитель	Управление образования администрации г. Березники Пермского края
Лицензия	серия 59Л01 № 0001641 от 12 февраля 2015г. Выдана Государственной инспекцией по надзору и контролю в сфере образования Пермского края. Срок действия - бессрочная
Устав	Утвержден 04.12.2005 г., изменения 24.08.2016г., 10.09.2017г.
Режим работы	Круглогодично, 5 дней в неделю с 12 часовым пребыванием детей. Выходные дни - суббота, воскресенье и общегосударственные праздничные дни.
Административно-управленческий аппарат	Заведующий: Кабанова Раиса Егоровна – руководитель, соответствующий занимаемой должности, образование высшее, педагогический стаж работы 42 года, в должности 12 лет Заместитель заведующего по ВМР: Остальцева Наталья Николаевна – руководитель, соответствующий занимаемой должности, образование высшее, педагогический стаж работы 16 лет, в должности 12 лет Заместитель заведующего по АХЧ: Подкина Валентина Алексеевна, образование среднее техническое, в должности 13 лет.
Количество дополнительных помещений для реализации образовательных и оздоровительных задач	Музыкальный и спортивный залы, кабинет музыкальных руководителей, методический кабинет, медицинский блок с процедурной и комнатой заболевшего ребенка, открытая спортивная площадка на территории учреждения.
Наполняемость по муниципальному заданию	250 человек (по состоянию на январь 2023 г.)
Фактическая наполняемость	254 человека
Клиенты учреждения	Семьи, имеющие детей в возрасте от 1 года до 7(8) лет.

Сроки пребывания в ДОУ	С момента поступления и до перехода в начальную школу.
Контингент воспитанников (по состоянию на 01.01.2023г.)	<p>Основной структурной единицей дошкольного учреждения является группа.</p> <p>В детском саду функционируют 12 общеразвивающих групп, из них:</p> <p>3 группы для детей с 1-го года до 3-х лет, 9 групп для детей с 3-х лет до 7-и лет.</p> <p>По возрастному составу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • группа раннего возраста (1-2 года) – 2 группы; • 1-я младшая группа (2-3 года) – 1 группа; • 2-я младшая группа (3-4 года) – 2 группы; • средняя группа (4-5 лет) – 2 группы; • старшая группа (5-6 лет) – 2 группы; • подготовительная к школе группа (6-7 лет) – 3 группы; <p>Детей с ОВЗ - 12 чел.</p>
Кадровый состав (по состоянию на 01.01.2023г.)	<p>Количество штатных единиц управленческого персонала – 3, из них: заведующий - 1, заместитель заведующего по ВМР – 1, заместитель заведующего по АХЧ – 1.</p> <p>Количество штатных единиц педагогического персонала – 30,13, из них: воспитатели – 24, музыкальные руководители - 3, инструктор по физической культуре – 1,13, педагог-психолог – 1, учитель-логопед - 1.</p> <p>Количество штатных единиц учебно-вспомогательного персонала – 18, из них: помощник воспитателя – 11, младший воспитатель – 7.</p> <p>Количество штатных единиц обслуживающего персонала - 10,5, из них: делопроизводитель – 1, заведующий хозяйством – 0,5, кастелянша – 1,5, уборщик служебных помещений -2,5, дворник - 5.</p>
Педагогический состав	<p>По возрасту: до 25 лет - 0 человек, 25-35 лет - 9 человек, 35-50 лет - 10 человек, 50 и старше - 5 человек.</p> <p>По образованию: высшее - 6 человек, в т.ч. педагогическое - 6 человек, среднее специальное -17 человек, в т.ч. педагогическое - 17 человек.</p> <p>По стажу работы: до 3-х лет – 3, до 5 лет -3, до 10 лет – 2, до 25 лет – 9, свыше 25 лет – 7.</p> <p>По категории: высшая категория - 5 педагогов, 1-я категория - 1 педагог, соответствуют занимаемой должности - 10 педагогов, без категории - 8 педагогов.</p>

Оказываемые образовательные услуги	<p>МАДОУ «Детский сад №49» реализует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основную образовательную программу дошкольного учреждения с содержательным наполнением примерной образовательной программы «От рождения до школы» / под редакцией Е.Н. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой; - рабочую программу воспитания муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №49»; - адаптированные основные образовательные программы дошкольного образования для детей с ОВЗ (ЗПР и ТНР); - парциальные программы и авторские технологии
Дополнительные образовательные услуги	<p>Художественно-эстетическое направление:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кружок "Волшебная бумага" для детей 6-7 лет; - кружок "Волшебная ниточка" для детей 6-7 лет; - кружок «Ганцевальное ассорти» (платн.) для детей 3-7 лет. <p>Техническое творчество:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кружок «ЛЕГО-мастер» для детей 5-6 лет; <p>Интеллектуально-познавательная направленность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кружок «Букварёнок» (платн.) для детей 6-7 лет.
Органы самоуправления (по Уставу)	<p>Наблюдательный совет. Общее собрание работников учреждения. Педагогический совет.</p>

1.1. Анализ реализации предыдущей Программы развития (2018-2021 г.)

В период с 2018 по 2021 годы дошкольное образование в учреждении развивалось в соответствии с Концепцией модернизации российского образования, Программой развития муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» на 2018-2021 годы и основной образовательной программой ДОУ.

Основными задачами программы были:

- укрепление здоровья воспитанников через реализацию программ и проектов оздоровительной направленности;
- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- создание безопасной предметно-развивающей и материально-технической среды в соответствии с требованиями нормативных документов;
- расширение спектра и качества дополнительных образовательных услуг.

Выводы: программа развития реализована на 100%.

К основным итогам реализации Программы развития дошкольного учреждения можно отнести следующее:

- педагогический коллектив успешно осваивает современные формы взаимодействия с воспитанниками, внедряет в образовательный процесс эффективные педагогические технологии (игровые технологии, ИКТ, технологии педагогики сотрудничества, педагогические проекты, здоровьесберегающие технологии), что позволяет учитывать личные

интересы и предпочтения воспитанников, использовать интегративные формы развития детей;

-сформирована команда педагогов-единомышленников. 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации, из них 100% по вопросам реализации ФГОС ДО;

-созданы оптимальные условия для самореализации членов коллектива через распространение своего опыта в педагогических сообществах города (педагоги приняли участие в работе 9 педагогических сообществ города), выступления на семинарах и конференциях (приняли участие 8 педагогов); 20 % педагогов регулярно публикуют опыт своей работы на образовательных порталах;

-активизировалась профессиональная и творческая инициатива педагогов, о чем свидетельствуют многочисленные победы в конкурсах разного уровня;

-стали более разнообразными формы взаимодействия с родителями. В практику активных мероприятий вошли спортивные соревнования, музыкально-спортивные праздники и развлечения, интеллектуальные конкурсы, мастер-классы, конференции. Все это позволило активизировать до 50% родителей.

-расширен спектр дополнительных образовательных услуг, увеличилось количество кружков художественно-эстетической и познавательной направленности.

-за прошедший период завершилось становление системы управления ДООУ, сменился руководитель.

Находясь в режиме развития, управленческая команда пересмотрела приоритеты в своей работе, педагоги научились работать в инновационном режиме и оценили преимущества командного взаимодействия.

В настоящее время управление ДООУ осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. Единоличным исполнительным органом ДООУ является заведующий, который осуществляет текущее руководство деятельностью ДООУ. Коллегиальными органами управления являются: наблюдательный совет, общее собрание работников учреждения, педагогический совет.

Кроме того, педагоги принимают участие в решении вопросов функционирования ДООУ через работу Методического совета, ППк, профессиональных педагогических сообществ.

Родители участвуют в управлении образовательным процессом через родительские комитеты и общие родительские собрания.

Анализ реализации Программы развития 2018-2021 гг., изучение профессиональных возможностей педагогического коллектива, интересов детей и запросов родителей на организацию современных форм образовательных услуг подтолкнули коллектив МАДОУ «Детский сад №49» к определению новых приоритетов в деятельности учреждения, к поиску направлений для развития. С одной стороны, в учреждении есть педагоги, которые хотят развиваться в определенных темах, а именно: формирование

системы работы с одарёнными детьми средствами кратковременных образовательных практик и дополнительного образования; образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзии. С другой стороны, в учреждении выявлены недостаточные для этого условия: педагогам требуется обучение по этим направлениям деятельности с дошкольниками, в группах необходимо дополнительное оснащение для реализации кратковременных образовательных практик и дополнительного образования. Кроме этого, возникает необходимость для создания условий для всестороннего развития ребенка с ОВЗ в целях обогащения его социального опыта и гармоничного включения в коллектив сверстников общеразвивающей группы. **Дети с ОВЗ** (ограниченными возможностями здоровья) — это дети, нуждающиеся в специальных условиях обучения из-за особенностей физического и психического развития. Они могут не иметь инвалидности. Например, это дети с нарушением слуха, зрения или речи; с нарушением опорно-двигательного аппарата; с умственной отсталостью; с задержкой психического развития.

Перспективы развития – оптимизировать управленческие процессы в ДОО, обеспечивающие организационную структуру в холдинге, а именно: управление целевыми командами, совершенствование умения выстраивать свою траекторию профессионального развития, систематизация подходов при организации взаимодействия ДОО и семьи на основе социального партнерства. Важно разработать бренд учреждения и продолжать работу по созданию эффективной команды.

1.2. Анализ текущей социокультурной и образовательной ситуации Учреждения, проблем, профессиональной деятельности и внешних обстоятельств.

Целевыми установками образовательной политики государства на современном этапе стало осуществление комплекса мероприятий, направленных на повышение качества образования, рост профессиональной компетентности педагогов как основных ресурсов развития системы образования. В настоящее время все более приоритетной становится работа с одаренными детьми. Это связано с задачами сохранения и развития интеллектуального потенциала страны и ее духовного возрождения. **Одаренный ребенок** - это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности.

Эффективное решение этих задач возможно только в организации, готовой работать в инновационном режиме, конкурентоспособном на рынке образовательных услуг города. Образовательная политика и социальный заказ дают основания для анализа жизнедеятельности детского сада, выявления его сильных и слабых сторон.

В течение последнего года наш детский сад глубоко занимается проблемой выявления и дальнейшей работой с одаренными детьми, работа

строится в тесном сотрудничестве заместителя заведующего по ВМР, музыкального руководителя, воспитателей, родителей.

Координация данной работы, направленная на поиск одаренных детей, носит весьма бессистемный характер; поэтому наша работа предусматривает систему мер, направленных на формирование и реализацию государственной политики в области образования и связанных с ранним выявлением, обучением, воспитанием и поддержкой одаренных детей через систему дополнительного образования. Но система оказания дополнительных образовательных услуг в нашем детском саду находится на недостаточном уровне. Возникает необходимость внедрения целостной системы психолого-педагогического сопровождения по выявлению и развитию одаренных детей в условиях детского сада при тесном взаимодействии с семьей и другими социальными институтами для реализации их возможностей, сохранения психического и физического здоровья.

Swot-анализ потенциала развития МАДОУ "Детский сад №49"

	Оценка актуального состояния внутреннего потенциала ДОО		Оценка перспектив развития ДОО в соответствии с изменениями внешнего окружения	
	Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
Кадровое обеспечение	<p>Слаженный коллектив педагогов. Аттестация по плану. Наличие группы творчески работающих педагогов</p>	<p>Наличие педагогов, «закрепивших» за собой право использования традиционных подходов в реализации образовательных задач и не принимающих необходимости перемен. Наличие молодых специалистов без опыта работы или с маленьким опытом работы. Профессиональное выгорание коллектива.</p>	<p>Оптимизация системы наставничества. Повышение квалификации на курсах (краткосрочных курсах, курсах переподготовки). Участие в научных конференциях, семинарах, «круглых столах» на различных уровнях. Активное участие в конкурсном движении на всех уровнях</p>	<p>Большие интеллектуальные и энергетические затраты. Невостребованность интеллектуального продукта педагогического коллектива.</p>

Материально-техническое обеспечение	Наличие материально-технической базы, соответствующей современным требованиям	Недостаточное оснащения цифровой образовательной среды	Дооснастить учреждение компьютерным оборудованием	Недостаточное финансирование
Содержание образовательной деятельности	Использование парциальных и вариативных программ в зависимости от интеллектуальных возможностей детей и педагогов. Высокий уровень качества образовательных услуг	Отсутствие программ по работе с одаренными детьми	Разработка программ по работе с одарёнными детьми. Оптимизация программ по работе с детьми ОВЗ и инвалидами	Отсутствие у педагогов мотивации к профессиональному совершенствованию
Содержание оздоровительной работы	Сложившаяся система оздоровительных мероприятий с детьми в ДО. Наличие оборудованного спортивного зала. Система профилактических мероприятий. Индивидуальный	У части педагогов преобладают традиционные подходы к концепции построения оздоровительных мероприятий. Отсутствие инструктора по физической культуре	Применение инновационного подхода к вопросам оздоровления всеми педагогами. Пропаганда здорового образа жизни среди родителей. Привлечение специалиста в ДОУ	Отсутствие у родителей и педагогов потребности в здоровом образе жизни. Непонимание родителями важности соблюдения режима и организации физического развития детей в домашних условиях

	<p>подход к детям: формирование по группам здоровья. Наличие медицинского кабинета (медицинская сестра и педиатр)</p>			
<p>Инновационная и экспериментальная деятельность в ДОУ</p>	<p>Внедрение в педагогический процесс ДО: - программ дополнительного образования детей старшего дошкольного возраста; - системы патриотического воспитания; - проектов в рамках социального партнерства, взаимодействия всех участников образовательного процесса</p>	<p>Недостаток творческой инициативы педагогов в различных направлениях совместной деятельности</p>	<p>Продолжать разработку и внедрение инновационных проектов, программ, технологий и форм работы в детском саду</p>	<p>Отсутствие у педагогов мотивации к инновационной деятельности</p>
<p>Работа с родителями</p>	<p>Достаточный опыт</p>	<p>Нежелание части</p>	<p>Оптимизация</p>	<p>Перенесение на ДО</p>

	<p>работы с родителями (законными представителями), эффективное взаимодействие в разных видах деятельности.</p> <p>Групповые досуговые мероприятия с участием родителей.</p> <p>Реализация совместных проектов.</p> <p>Конкурсы совместных работ детей и родителей.</p>	<p>родителей (до 50%) участвовать в жизни дошкольного учреждения.</p> <p>Равнодушие родителей к результатам развития детей.</p> <p>Нет инициативы со стороны родителей по разработке совместных проектов и мероприятий</p>	<p>деятельности в рамках работы с родителями (поиск новых форм и видов деятельности и т.д.).</p> <p>Привлечение родителей к управлению учреждением, реализация инновационных программ.</p> <p>Работа консультативного пункта по взаимодействию ДО и родительской общественности</p>	<p>ответственности за воспитание детей.</p> <p>Дефицит времени у родителей</p>
--	---	--	---	--

Анализ внешней среды. Взаимодействие с социумом.

Наше дошкольное учреждение является открытой социальной системой, способной реагировать на изменения внутренней и внешней среды. Мы считаем, что взаимодействие с различными социальными партнёрами способствует созданию условий для всестороннего, полноценного развития ребенка, взаимопроникновения в мир других людей, природы, культуры, сохранению и укреплению здоровья дошкольников, повышению педагогического мастерства педагогов.

Анализ выявленных потенциальных возможностей окружающего социума, интересов детей и их дифференциация позволили спланировать и организовать совместную работу детского сада с общественными и социальными институтами, имеющими свои интересы в образовательной сфере.

На протяжении многих лет наше учреждение сотрудничает с социальными учреждениями города: МОУ СОШ № 24, МБУК «Централизованная библиотечная система» г. Березники, МОК «Березниковский историко-художественный музей им И.Ф. Коновалова», музей ОАО «Уралкалий», музыкальным училищем, МБУ ДО ДСЮШ «Темп», МАУ ДО ДДЮТ, МАУ ДО ДЮЦ «Каскад», МГУЗ «Детская больница», КДНиЗП, ОГИБДД, 9 ПСЧ 1 ПСО ФПС ГПС.

Эффективным механизмом такого взаимодействия стала система социального партнёрства, в рамках которой проводятся различные мероприятия: участие в реализации творческих проектов, посещение тематических занятий в библиотеке, экскурсии, конкурсы, встречи, выставки, игровые программы, концерты, мероприятия по сохранению здоровья и обеспечению прав детей. Тесное взаимодействие с социальными партнерами позволяет выстраивать единое информационно-образовательное пространство, которое является залогом успешного развития и адаптации ребенка в современном мире.

Анализ проблем профессиональной деятельности

Детский сад укомплектован педагогами на 88% согласно штатному расписанию. Вакансии: 3 – воспитатель, 1 – инструктор ФИЗО, 1 – педагог-психолог.

Всего работает 21 воспитатель, в том числе двое находятся в декретном отпуске. Педагогический коллектив Детского сада насчитывает 3 специалиста: музыкальный руководитель - 2; учитель-логопед – 1. Все 100% педагогов имеют педагогическое образование.

Уровень профессиональной подготовки педагогических работников соответствует тарифно-квалификационным требованиям по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, должностным инструкциям и требованиям профессионального Стандарта. Все педагоги работают на основе эффективного контракта (договора).

Администрация ДОУ обеспечивает условия для профессионального роста сотрудников, организует своевременное обучение на курсах повышения квалификации (за 3 года обучились 100% педагогов), участие в методических формированиях и творческих группах города. Педагоги дошкольного учреждения изучают опыт работы своих коллег в других учреждениях города на семинарах, семинарах-практикумах, открытых показах педагогического процесса, «круглых столах», мастер-классах, конференциях.

Сравнительные показатели участия педагогов в методических мероприятиях краевого и городского уровня

Название мероприятия	2020	2021	2022
1. Краевые и городские конференции	4	4	12
2. Семинары, вебинары	2	2	6
3. Мастер - классы	-	-	1
4. Фестивали	-	-	1
5. Профессиональные конкурсы	-	-	1
6. Распространение своего опыта через педагогические сообщества	3	4	8
7. Распространение опыта в СМИ	2	2	2

Образовательный и квалификационный уровень педагогов позволяет осуществлять инновационную деятельность в ДОУ. Кадровый состав педагогов имеет хороший потенциал и резервные возможности коллектива.

Анализируя работу по направлению «Кадровое обеспечение», можно сделать вывод, что в педагогическом коллективе ДОУ сформирован интерес педагогов к повышению квалификации, востребованы курсы в области инклюзивного образования, но педагоги не заинтересованы в участии в мероприятиях города и края. Возникшая за последние годы проблема старения педагогических кадров, отсутствие притока молодых специалистов в детский сад становится актуальной. Возникает проблема профессионального выгорания педагогов и необходимость целенаправленной работы по изменению системы управления педагогическим коллективом. В среднем за три года педагогический состав сменился на 18%. Актуален вопрос омоложения педагогического коллектива и повышения количества педагогов, имеющих КПК по направлениям ОВЗ и «Одаренные дети». На сегодняшний день процент молодых педагогов составляет чуть более 16%, а педагогов, имеющих КПК по работе с детьми с ОВЗ, - 50%, с одаренными детьми - 0%.

Проблемные зоны педагогов

1. Отсутствие навыков владения информационно-коммуникативными технологиями (ИКТ) у отдельных педагогов ДОУ и, как следствие, ограничение доступа к информации. Причину мы видим в отсутствии желания педагогов обучаться работе на компьютере и использовать его в своей педагогической деятельности.

2. Не все педагоги готовы принимать нововведения и применять в своей работе инновационные технологии. Причина кроется в недостаточной информированности педагогов и в их нежелании перестраивать воспитательный процесс в соответствии с новыми стандартами образования.

3. Недостаточно высок уровень самооценки педагогов своей профессиональной деятельности, что подтверждается профессиональным выгоранием.

Таким образом, мы пришли к выводу, что в управлении персоналом необходимо пересмотреть мотивы работников (их внутреннюю мотивацию) и создание стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду.

Основными характеристиками текущего развития состояния ДОО для достижения считаем следующее:

1. Модернизация управленческой деятельности, связанная с мониторингом состояния образовательной системы, проектированием модели образовательной среды, проектированием стратегии и тактики развития образовательного учреждения, интеграции новых управленческих ценностей (преемственности, компетентности, самообразования);

2. Стимулирование мотивации педагогического персонала (материальное и моральное) на инновационные процессы в детском саду через развитие творчества, создания авторских программ, внедрение инновационных технологий за счет интеграции с социальными партнёрами, участие в конкурсной деятельности);

3. Привлечение родителей к сотрудничеству по поддержке индивидуальных траекторий развития детей.

Исходя из этого, в Программу развития на период 2023-2027 гг. следует включить:

- разработку комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников детского сада, привлечения в коллектив молодых педагогов;

- создание условий для саморазвития и самореализации педагога через разные формы распространения опыта работы педагогов, организацию новаторских и экспериментальных площадок;

- разработку комплексного плана повышения профессиональной подготовки и переподготовки педагогов, развивающего его информационную культуру, профессиональные компетентности;

- совершенствование системы оценки качества педагогической деятельности и материального стимулирования кадров.

1.3. Анализ наиболее значимых для Учреждения образовательных трендов, стартапов и форсайтов

Среди проблем системы образования города Березники одна из проблем, являющейся приоритетной для нашего детского сада, – недостаточное количество программ, ориентированных на отдельные

группы потребителей, таких как одарённые дети, дети с ОВЗ, творчески развитые дети, заинтересованные в получении специальных навыков в конкретных сферах жизнедеятельности. В стратегии развития системы образования (дошкольное образование) делается акцент на использование дополнительного образования. Отсюда возникает необходимость включения в стратегические цели развития ДОО системы дополнительных образовательных услуг, позволяющих детям успешно реализовывать свои способности.

На педагогическом совете МАДОО «Детский сад № 49» было принято решение о модернизации существующей модели инклюзивного образования нашего детского сада через разработку инвариантной части основной образовательной программы (ООП ДОО) в художественно-эстетической сфере с использованием современных ИКТ программ и технологий. Актуальность проблемы определяется тем, что художественно-эстетическое развитие - важнейшая сторона воспитания ребенка, способствующее обогащению чувственного опыта, эмоциональной сферы личности, влияющее на познание нравственной стороны действительности, повышающее и познавательную активность, выступающее своеобразным регулятором человеческих взаимоотношений в инклюзивной образовательной среде. В этом направлении решаются как общеобразовательные, так и коррекционные задачи, реализация которых стимулирует развитие у детей сенсорных способностей, чувства ритма, цвета, композиции; умение выразить в художественных образах свои творческие способности.

Наиболее значимым образовательным трендом для образовательного учреждения будет являться построение пространства равных возможностей, новой модели, основанной на индивидуализации образовательного процесса, избыточном пространстве выбора, индивидуальных образовательных траекториях и планах.

II. Целевой раздел

Предпосылками к возникновению идеи новой Программы развития дошкольной образовательной организации послужили анализ предыдущей программы, выявленные проблемы и основные линии развития системы образования города Березники. Эти линии декларируются во вступивших в силу и реализуемых всем педагогическим обществом законах «Об образовании», «ФГОС дошкольного образования». Из целевых установок, обозначенных в этих документах, определяется вектор движения на построение новой модели ДОО, реализация которой предусматривает создание условий для развития интеллектуально-творческих способностей дошкольников, для обучения одаренных детей и для организации инклюзивного образовательного процесса; для повышения уровня профессиональной подготовки педагогических кадров, а также

предусматривает развитие взаимодействия с социумом, включая родителей.

Идея - мы построим модель детского сада, ориентированную на оптимизацию организационных условий в ДООУ для повышения качества образовательных и коррекционных услуг с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей. При реализации такой модели каждый ребенок с ОВЗ и одаренный ребенок успешно образовывается, социально развивается и социально адаптируется, то есть, включен в образовательные события ДООУ.

Цель - оптимизация организационных условий в ДООУ для повышения качества образовательных и коррекционных услуг с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей. (У 80 % выпускников сформирован высокий уровень общей коммуникативной толерантности, т.е. умения взаимодействовать с детьми в разных психических состояниях, с разным происхождением, качествами и поступками).

Задачи:

1. Выстроить систему сопровождения, поддержки и развития одаренных детей, детей с ОВЗ для реализации их возможностей и способностей.
2. Создать открытую и доступную систему дополнительного образования для развития детских способностей.
3. Обеспечить эффективное, результативное функционирование стабильного коллектива в соответствии с требованиями ФГОС ДО, постоянный рост его профессиональной компетентности.
4. Модернизировать развивающую предметно-пространственную среду и материально-техническую базу учреждения, способствующую успешности каждого ребёнка через проявления его способностей и сохранение физического и психического здоровья.

Результаты:

1. Определена система сопровождения, поддержки и развития талантливых детей для реализации их возможностей и способностей.
2. Создан банк данных детей с предпосылками различных видов одаренности.
3. В организации реализуются новые программы дополнительного образования для одаренных детей. Прирост финансирования организации на 30% за счет дополнительных платных образовательных услуг.
4. Создана современная комфортная РППС и обучающее пространство в соответствии с требованиями ФГОС. Обновление материально-технической базы на 40%.
5. 75% педагогов обладают следующими компетенциями: работа в условиях инклюзивного образования, работа с одаренными детьми.
6. Не менее 50% родителей вовлечены в активные формы партнерства, в том числе клубное движение
7. Высокая конкурентоспособность детского сада на рынке образовательных услуг в городе, обеспечение равных стартовых

возможностей дошкольников.

Результат	Критерии	Процедуры измерения результата
<p>Определена система сопровождения, поддержки и развития талантливых детей для реализации их возможностей и способностей</p>	<p>Наличие адаптированных программ и индивидуальных траекторий развития. "Портфолио успеха" одаренных детей.</p>	<p>-Количество дошкольников, занявших призовые места в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях различного уровня; -количество детей, успешно справляющихся с усвоением образовательной программой ДОУ; - творческие выставки; - методические рекомендации по работе с одаренными детьми; - пакет диагностических методик по выявлению детской одаренности.</p>
<p>Создан банк данных детей с предпосылками различных видов одаренности</p>	<p>Банк данных детей с предпосылками различных видов одаренности</p>	<p>Создание банка данных</p>
<p>В организации реализуются новые программы дополнительного образования для одаренных детей. Прирост финансирования организации на 30% за счет дополнительных платных образовательных услуг.</p>	<p>Наличие дополнительных программ по сопровождению и специальной одаренности детей</p>	<p>-Количество детей, охваченных дополнительным образованием; -расширение перечня программ дополнительного образования ДОУ; -количество выпускников, продолжающих получать дополнительное образование по профилю, полученному в ДОУ</p>
<p>Создана современная комфортная РППС и обучающее пространство в соответствии с требованиями ФГОС. Обновление материально-технической базы на 40%.</p>	<p>- Пополнение РППС: -приобретено интерактивное оборудование и наборы для технического конструирования; -в группах созданы центры толерантности.</p>	<p>-Результаты внутренней системы оценки качества (самоанализ)</p>
<p>75% педагогов обладают следующими компетенциями: работа в условиях</p>	<p>75% педагогов, имеют компетенции профессионального стандарта «Педагог»</p>	<p>-Карты наблюдения за педпроцессом, изучение планов воспитательной работы; -диагностирование в рамках</p>

инклюзивного образования, работа с одаренными детьми.		внутренней системы оценки качества
Не менее 50% родителей вовлечены в активные формы партнерства, в том числе клубное движение.	-Умение педагогов строить оптимальные взаимоотношения с родителями на основе сотрудничества и взаимодействия, умение выбирать соответствующие целям формы организации, методы и приемы; -наличие семейного клуба родителей ДОО; -работа в Управляющем совете ДОУ; -удовлетворенность родителей качеством получаемой услуги.	-Долгосрочное планирование в сотрудничестве с родителями; -программы, планы клуба; -участие родительских команд в мероприятиях разного уровня; -план работы Управляющего совета; -данные сайта «Оценка качества муниципальных услуг в Пермском крае»; -отсутствие жалоб в вышестоящие организации
Высокая конкурентоспособность детского сада на рынке образовательных услуг в городе, обеспечение равных стартовых возможностей дошкольников	Созданные представления о детском саде как об успешном, престижном, комфортном учреждении	-Положительное отношение к детскому саду; - запрос потребителей; - освещение в СМИ инновационных мероприятий

III. Содержательный раздел.

3.1. Основные механизмы реализации программы

Решение поставленных задач планируется с помощью следующих механизмов:

- Управление целевыми командами и как следствие изменение организационной структуры;
- внесение изменений в стратегию развития персонала и как следствие создание службы управления персоналом, овладение педагогами новыми компетенциями в результате реализации проектной линии "Мы – команда профессионалов";
- выстраивание клубной системы партнерства с родителями, в результате которого родители должны стать социально-образовательными партнерами. Проектная линия "Семь Я";
- изменение системы стимулирования для поддержания мотивационной составляющей планируемых изменений;
- разработка форм и методов работы с детьми ОВЗ, т.е. наработка методических материалов для построения системы работы с такими детьми в рамках реализации проектной линии "Палитра

- возможностей";
- Формирование эффективной системы выявления, поддержки талантов (одаренности) у детей. Проектная линия "Одаренный ребенок"

3.2. Обоснование проектных линий

Название проектной линии	Значимость линии для цели программы развития	Значимость линии для социо-культурного окружения и города
"Палитра возможностей"	Наработка методических материалов. Построение инклюзивного пространства детства, т.е предметно-пространственной среды для коммуникации и социальной адаптации и индивидуальных образовательных маршрутов, формирование высокого уровня общей коммуникативной толерантности	Коммуникабельный, образованный, воспитанный, человеческий гражданин
"Мы – команда профессионалов"	Овладение компетенциями: работа в условиях инклюзивного образования, работа с одаренными детьми. Умение строить воспитательно-образовательный процесс на основе индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников, освоение новых форм эффективного взаимодействия с родителями, норм толерантности, наличие командной работы	Готовность к введению профессионального стандарта
"Семь Я"	Установление партнерских взаимоотношений с семьей ребенка, для наиболее эффективной социальной адаптации и развития детей ОВ и одаренных детей. Помощь родителям в воспитании детей с особенными потребностями. Знание и распространение традиций семей.	Активные семьи, участвующие в общественной жизни и заинтересованные в развитии потенциала своего ребенка
" Одаренный ребенок "	Наработка методических материалов. Выстраивание системы дополнительного образования, создание комплексной модели поддержки талантливых детей.	Инициативный, успешный, способный на творческий подход к любому делу гражданин

3.3.Содержание проектных линий

1. "Мы – команда профессионалов"

Цель: выстраивание (оптимизация) системы профессионального роста педагогических работников в ДОО, выступающих гарантом предоставления высокого качества образовательных услуг.

Задачи:

1. Направить усилия на квалификационное развитие персонала.
2. Повышать мотивацию педагогических работников к профессиональному росту через повышение квалификации, самообразование, участие в конкурсном движении, в том числе в конкурсах профессионального мастерства.
3. Совершенствовать систему наставничества.
4. Стимулировать участие педагогов в инновационной деятельности.
5. Повысить профессиональные компетенции административных сотрудников и педагогических работников в области современных цифровых технологий.
6. Организовать методическое сопровождение педагогических работников, использующих цифровые программы и технологии, в том числе в области ИКТ.

1 этап – октябрь 2023г. - август 2024г.

- ✓ обновление Положения о материальном стимулировании;
- ✓ разработка новой документации по сопровождению педагогов и контролю;
- ✓ анкетирование педагогов на мотивационные и социально-психологические установки, стиль общения, индекс толерантности и сплоченности;
- ✓ проведение ранжирования и ротации кадров;
- ✓ составление проекта индивидуальной программы профессионального роста педагога
- ✓ организация обучения(КПК).

2 этап - сентябрь 2024г.- май 2027г.

- ✓ осуществление методической работы в рамках индивидуального маршрута педагога;
- ✓ организация методического сопровождения, обучения и переподготовки педагогов как на базе ДОО, так и на КПК для приобретения компетенций: работа в условиях инклюзивного образования, работа с одаренными детьми;
- ✓ проведение на базе ДОО мероприятий городского и краевого уровня;
- ✓ участие в индивидуальных и командных конкурсах профмастерства;
- ✓ мероприятия по привлечению молодых специалистов (соц.партнер – Соликамский педагогический колледж);
- ✓ мероприятия для овладения IT-компетентности;
- ✓ работа педагогов в целевых командах;
- ✓ организация и функционирование клубов для родителей в группах;
- ✓ проведение корпоративных мероприятий.

3 этап - Июнь-август 2027 г.

- ✓ анкетирование педагогов на мотивационные и социально-психологические установки, стиль общения, индекс толерантности и сплоченности;
- ✓ трансляция опыта, информационная поддержка (соц. партнер – газета);
- ✓ анализ, подведение итогов.

Результаты:

- ✓ функционирует Служба управления персоналом;
- ✓ обновлен кадровый состав: к сентябрю 2027 года увеличение процента молодых кадров более 20%;
- ✓ составлены индивидуальные программы педагогического роста на каждого педагога;
- ✓ у 75% педагогов имеются навыки создания инклюзивного пространства детства и, прежде всего, овладение компетенциями работы с одаренными детьми;
- ✓ количество педагогов с первой и высшей квалификационной категорией увеличится на 10%, с СЗД – на 20%;
- ✓ 100% охват педагогов ДОУ, социальные партнеры

2. "Палитра возможностей"

Цель: повышение доступности и качества дошкольного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Задачи:

1. Нарботать методические материалы организации успешного взаимодействия и включения в образовательный процесс детей ОВЗ для разработки рекомендаций.
2. Продолжить работу по созданию «безбарьерной» среды для лиц с ОВЗ.
3. Построить систему социального партнерства.
4. Продолжить внедрение адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ.
5. Обеспечить условия для повышения квалификации и (или) переподготовку педагогических работников по обучению детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

1 этап - октябрь 2023г. – август 2024 г.

- ✓ создание одноименной целевой команды;
- ✓ изучение опыта и нормативной базы по детям ОВЗ;
- ✓ мониторинг детей, определение круга детей ОВЗ;
- ✓ разработка плана работы с детьми, с семьями, с социальными партнерами;
- ✓ подбор необходимого оборудования и пособий для создания условий в ДОО;
- ✓ составление индивидуальных маршрутов.

2 этап - сентябрь 2024г.- май 2027г.

- ✓ наполнение содержанием, выстраивание системы работы с детьми ОВЗ;
- ✓ реализация педагогических проектов по инклюзии;
- ✓ организация семейного театра "Ребенок с куклой в руке";
- ✓ промежуточная диагностика, корректировка плана по необходимости;
- ✓ актуализация РППС.

3 этап - Июнь-август 2027 г.

- ✓ подведение практических итогов реализации проекта, отчеты педагогов по проектам;
- ✓ мониторинг уровня адаптации педагогического пространства к потребностям детей.

Результаты:

- ✓ в ДОО создано пространство детской реализации, т.е. адаптация системы к потребностям ребенка;
- ✓ у 80 % выпускников сформирован высокий уровень общей коммуникативной толерантности;
- ✓ наличие методических рекомендаций для педагогов, работающих с детьми ОВЗ;
- ✓ наличие системы работы с социальными партнерами;
- ✓ наличие вариативной предметно-пространственной среды для адаптации и социализации детей ОВЗ;
- ✓ 100% охват педагогов, 100% охват детей, 50% охват родителей, социальные партнеры

3. "Семь Я"

Цель: создание единого в холдинге клуба активных родителей.

Задачи:

1. Разработать и внедрить клубную модель взаимодействия с родителями как социально-образовательными партнерами.
2. Привлечь не менее 50% родителей в культурно-массовые мероприятия и активные формы взаимодействия.
3. Активизировать и поддерживать инициативы в работе Управляющего совета.
4. Установление партнерских взаимоотношений с семьей ребенка, для наиболее эффективной социальной адаптации и развития детей ОВЗ и одаренных детей.

1 этап - октябрь 2023г. – август 2024 г.

- ✓ создание одноименной целевой команды;
- ✓ изучение опыта клубной деятельности в городе и крае;
- ✓ разработка нормативной базы для создания семейных клубов;
- ✓ создание банка данных по семьям (интересы, возможности, проблемы);

- ✓ разработка модели взаимодействия с родителями с использованием клубов.

2 этап - сентябрь 2024г. - май 2027г.

- ✓ реализация модели взаимодействия с родителями;
- ✓ распространение опыта работы в клубах на все корпуса;
- ✓ организация семейного театра «Ребенок с куклой в руке»;
- ✓ реализация семейных проектов;
- ✓ использование интерактивного оборудования в реализации модели взаимодействия с родителями;
- ✓ использование интернет-ресурсов;
- ✓ активизация и поддержание инициатив в работе Управляющего совета;
- ✓ организация работы «Консультационного пункта» как альтернативной формы дошкольного образования.

Результаты:

- ✓ модель взаимодействия с родителями;
- ✓ единый семейный клуб «Семь Я»;
- ✓ банк опыта работы семейных клубов;
- ✓ не менее 50% привлечено родителей в культурно-массовые мероприятия и активные формы взаимодействия;
- ✓ активная и конструктивная работа Управляющего совета;
- ✓ оценка услуги на сайте «Оценка муниципальных услуг» не ниже 4 баллов – 50%;
- ✓ охват родителей и детей, 100% привлечение педагогов, социальные партнеры.

4. "Одаренный ребенок"

Цель: обеспечение качественных условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности путем увеличения охвата дополнительным образованием до 80% от общего числа детей, обновления содержания и методов дополнительного образования детей, развития кадрового потенциала и модернизация инфраструктуры системы дополнительного образования детей.

Задачи:

1. Развитие системы работы с одаренными воспитанниками.
2. Включение детей с особыми способностями в конкурсное движение, дополнительное образование.
3. Развитие спортивных навыков обучающихся для успешной сдачи нормативов ГТО.
4. Расширение спектра дополнительных образовательных услуг с учетом запросов родителей (законных представителей) обучающихся.
5. Развитие кадрового потенциала в данном направлении.

1 этап - октябрь 2023г. – август 2024 г.

- ✓ создание одноименной целевой команды;

- ✓ изучение нормативных документов по работе с талантливыми детьми и в области дополнительного образования детей;
- ✓ мониторинг одаренных детей;
- ✓ разработка плана работы с одаренными детьми, с семьями, с социальными партнерами;
- ✓ подбор необходимого оборудования и пособий для создания условий в ДОО;
- ✓ составление индивидуальных траекторий развития.

2 этап - сентябрь 2024г.- май 2027г.

- ✓ наполнение содержанием, выстраивание системы работы с одаренными детьми;
- ✓ реализация педагогических проектов по работе с одаренными детьми;
- ✓ разработка общеразвивающих программ дополнительного образования в соответствии с современными требованиями и их реализация. Актуализация имеющихся программ. Оказание дополнительных образовательных услуг;
- ✓ промежуточная диагностика, корректировка плана по необходимости;
- ✓ актуализация РППС;
- ✓ включение детей с особыми способностями в конкурсное движение, сдачу 1-ой ступени норм ГТО;
- ✓ обучение педагогов на курсах повышения квалификации и (или) переподготовке по вопросам выявления и развития детской одаренности, дополнительному образованию детей.

3 этап - июнь-август 2027 г.

- ✓ подведение практических итогов реализации проекта, отчеты педагогов по проектам;
- ✓ мониторинг уровня адаптации педагогического пространства к потребностям детей.

Результаты:

- ✓ в ДОО создано пространство детской реализации, т.е. адаптация системы к потребностям ребенка;
- ✓ у 80 % выпускников сформирован высокий уровень усвоения образовательной программы ДОО;
- ✓ наличие методических рекомендаций для педагогов, работающих с одаренными детьми;
- ✓ наличие системы работы с социальными партнерами;
- ✓ наличие вариативной предметно-пространственной среды для одаренных детей;
- ✓ 100% охват педагогов, 100% охват детей, 50% охват родителей, социальные партнеры.

3.4. План мероприятий по реализации Программы

Направление (проектная линия)	Мероприятие	Сроки	Ответственный	Результат, продукт деятельности
"Мы – команда профессионалов"	Обновление Положения о материальном стимулировании	Декабрь 2023г.	Заведующий	Обновление показателей, стимулирующих выплат в условиях реализации программы развития
	Диагностическое обследование педагогов	Сентябрь – октябрь, 2023г., затем май 2024г.	Зам. по ВМР Педагог-психолог	Протоколы
	Разработка карты индивидуального роста педагога «Путь к успеху»	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР	Рабочий проект карты
	Круглый стол «Одаренность. Что это для Вас?»	Сентябрь 2023г.	Зам. по ВМР	Определение понятия «одаренность»
	Наставническая деятельность. Разработка локальных нормативных актов по вопросам внедрения системы наставничества.	Сентябрь 2023г.	Заведующий	Приказы, Положения, планы, отчеты по наставнической деятельности
	Проведение тренингов на создание благоприятного микроклимата и повышения уровня организационной культуры в ДОУ	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР, Педагог-психолог	Сплочение коллектива, развитие компетенций педагогов
	«День успеха педагога»	Сентябрь 2023г., май 2024г.	Зам. по ВМР	Повышение статуса педагога, сплочение, улучшение мотивационной среды в коллективе
	Мероприятия по продвижению и раскрутке бренда учреждения	Сентябрь 2023г. - май 2024г.	Заведующий	Сплочение коллектива, атрибутика, оформление помещений и т.п.
	Прохождение КПК по направлениям	Сентябрь 2023 -	Зам. по ВМР	Овладение компетенциями

	"Одаренный ребенок" и "ОВЗ"	май 2024г.		работы с одаренными детьми и детьми ОВЗ
"Семья"	Создание одноименной целевой команды	Октябрь-декабрь 2023г.	Заведующий, зам. по ВМР	Приказ, план, протоколы заседаний, клубная модель взаимодействия
	Организация теоретических и практических семинаров, «круглого стола» по организации клубной работы с семьей, организации семейных театров	Октябрь 2023г.- март 2024г.	Зам. по ВМР	Материалы семинаров, рекомендации педагогам, планы
	Организация семейных театров	Ноябрь 2023 – март 2024	Педагоги, родители	Отчетные спектакли, включение спектаклей в сценарии календарных праздников
	Участие в организации и проведении городского Конкурса семейных театров "Любимая сказка на новый лад"	Март-апрель 2024г.	Зам. по ВМР, педагоги, родители	Положение, дипломы, сертификаты
	Реализация Клубной модели	Декабрь 2023г. - май 2027г.	Зам. по ВМР, Педагоги, родители	На первом этапе клубы по корпусам, затем общий клуб по холдингу
	«Круглый стол» с сотрудниками ДОУ и представителями родительской общественности по созданию интерьера в детском саду и эмблемы, отражающей название бренда	Март 2024г.	Зам. по ВМР	Обмен опытом, отзывы, фотоэскизы
	"Палитра возможностей"	Создание одноименной целевой команды	Октябрь 2023г. - май 2027г.	Заведующий, зам. по ВМР
Создание банка		Сентябрь-	Заведующий	Банк данных для

	семей ОВЗ	ноябрь 2023г.	зам по ВМР	планирования работы
	Организация теоретических и практических семинаров для изучения проблемы образования детей с особыми потребностями	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР	Погружение в проблему, рекомендации для планирования работы и дополнения в РППС
	Ярмарка педагогических проектов по инклюзии	Декабрь 2023г.	Зам. по ВМР	Наличие проектов для дальнейшей работы
	Проведение мероприятий художественно-эстетического цикла с участием детей ОВЗ	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР	Конспекты, планы, материал к сборнику
	Организация на базе ДОО городского мероприятия "Методический мост": адаптация и интеграция детей ОВЗ»	Апрель 2024г.	Зам. по ВМР	Обмен опытом, презентации, отзывы, фото- и видеоматериалы
	Участие в ГМО города	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР, Педагоги	Обмен опытом, рекомендации
	Взаимодействие с социальными партнерами	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР	Оформление символикой холлов, единый нагрудный знак, организация совместных мероприятий, обучение педагогов
"Одаренный ребенок"	Создание одноименной целевой команды	Октябрь 2023г. - май 2027г.	Заведующий, зам. по ВМР	Разработка плана мероприятий, сбор материалов для методических рекомендаций
	Создание банка одаренных детей	Сентябрь-ноябрь 2023г.	Заведующий зам по ВМР	Банк данных для планирования работы
	Организация теоретических и практических семинаров для изучения проблемы образования детей с	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР	Погружение в проблему, рекомендации для планирования работы и дополнения в РППС

	особыми потребностями			
	Ярмарка педагогических проектов по работе с одаренными детьми	Декабрь 2023г.	Зам. по ВМР	Наличие проектов для дальнейшей работы
	Организация дополнительных образовательных услуг	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР	Программы дополнительных образовательных услуг
	Участие в ГМО города	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР, Педагоги	Обмен опытом, рекомендации
	Взаимодействие с социальными партнерами	В течение 2023-2024 уч.года	Зам. по ВМР	Оформление символикой холлов, единый нагрудный знак, организация совместных мероприятий, обучение педагогов

Ожидаемые результаты и критерии оценивания

Ожидаемый результат	Критерии оценивания
Сохранение доли детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, посещающих ДОО, которым созданы условия для получения качественного дошкольного образования на показателе 100%	Индивидуальные маршруты обучения Объекты РППС
100 % степень укомплектованности необходимыми кадрами для реализации АООП	В ДОО работают: педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор ФИЗО
Увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) переподготовку по обучению детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, одаренных детей до 100 %	Удостоверения КПК
Увеличение доли педагогов с первой, высшей квалификационной категорией на 10%	Положительная оценка портфолио педагогов
Увеличение доли педагогов с СЗД на 20%	Приказы по ДОО о СЗД
Увеличение доли педагогов, участвующих в инновационной деятельности ДОО, до 60 %	Приказ, программа инновационной площадки
Увеличение доли педагогов, участвующих в конкурсах муниципального и регионального уровня, до 70 %	Дипломы, сертификаты
Повышен уровень качества знаний обучающихся с ОВЗ на 15%	Анализ результатов качества образования, отчеты
Не менее 20% обучающихся с ЗПР осуществили переход в общеобразовательные школы	Диагностические материалы, справки, приказы
80% - охват детей дополнительным образованием с учетом их интересов	Карты мониторинга
Не менее 50% родителей являются активными участниками детско-родительских мероприятий	Аналитические материалы

100% педагогов вовлечены в систему методического взаимодействия через участие в различных формах сотрудничества	Методические разработки, положения
Увеличение доли обучающихся ДОО, принимающих участие в муниципальных, областных и всероссийских конкурсах ежегодно, в том числе и детей с ОВЗ с 70 до 75%	Грамоты, сертификаты, благодарственные письма
Создан клуб для родителей	Наличие утвержденной Программы работы клуба. Мониторинг участия родителей в работе клуба
Увеличение количества семей воспитанников до 80 семей, вовлеченных в проектную деятельность	Проекты
Внесение корректировки в рабочие АООП	Наличие рабочих программ с внесением изменений и дополнений
Разработаны индивидуальные траектории развития у 100% одаренных детей	Индивидуальные траектории развития
Увеличение доли обучающихся ДОО, выполнивших нормативы 1-ой ступени Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), в общей численности обучающихся ДОО, принявших участие в выполнении нормативов 1-ой ступени ВФСК ГТО с 50% до 70%	Грамоты, сертификаты, благодарственные письма
Увеличение количества программ дополнительного образования детей с 6 до 9 единиц	Утвержденные программы дополнительного образования

IV. Блок обеспечения

4.1. Нормативное обеспечение

1. Конституция Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" Санитарно-эпидемиологические правила от 28 сентября 2020 г. № 2.4.3648-20.
4. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. № 28.
5. Приказ МОиН ПК №26-01-06-933 от 03.10.2022г. о внесении изменений в Положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования, утвержденное приказом Министерства образования и науки Пермского края от 04 июля 2022 г. № 26-01-06-629.

6. Приказ МОиН ПК №26-01-06-696 от 25.07.2022г. об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению и реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Пермского края.
7. Приказ МОиН ПК №26-01-06-537 от 08.06.2022г. О внесении изменения в Концепцию региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Пермского края, утвержденную приказом Министерства образования и науки Пермского края от 11 мая 2021 г. № 26-01-06-518.
8. Приказ МОиН ПК №26-01-06-651 от 08.07.2022г. О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Пермского края от 18 июня 2021г. № 26-01-06-679 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края на 2021-2024 гг.».
9. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года.
10. Концепция региональной системы оценки качества дошкольного образования в Пермском крае до 2024 г.
11. Концепция региональной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи в Пермском крае до 2024г.
12. Концепция региональной системы работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся в Пермском крае.
13. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года.
14. Концепция развития образования муниципального образования «Город Березники» на 2021-2025 годы.
15. Концепция развития системы организации воспитания обучающихся в Пермском крае.
16. Концепция региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края.
17. Концепция региональной системы оценки качества подготовки обучающихся в Пермском крае.
18. Концепция региональной системы управления качеством образования в Пермском крае до 2024 года.
19. Концепция системы работы со школами с низкими результатами обучения и школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, в Пермском крае до 2024 года.
20. Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

21. План мероприятий («дорожная карта») по реализации Концепции этнокультурного образования в Пермском крае на период 2022-2024 годов.
22. Концепция региональной системы объективности качества образования и олимпиад школьников в Пермском крае.
23. Концепция региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Пермского края.
24. Программа развития муниципальной системы образования МО «Город Березники» «ОБерег будущего».
25. Концепция региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края.
26. Положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования.
27. Приказ МОиН ПК №26-01-06-661 от 13.07.2022г. О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Пермского края от 07 июля 2022 г. № 26-01-06-648 «Об утверждении прогнозных значений показателей региональной системы управления качеством образования в Пермском крае».
28. Приказ МОиН ПК №26-01-06-659 от 12.07.2022г. О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Пермского края от 04 июля 2022 г. № 26-01-06-626 «Об утверждении критериев и показателей региональной системы управления качеством образования в Пермском крае».
29. Устав МАДОУ «Детский сад № 49» г. Березники.

Реализация Программы развития предполагает доработку следующих локальных актов:

- положение «О создании рабочих творческих групп по реализации направлений и проектных линий программы развития МАДОУ;
- положения «О создании и организации работы родительского клуба;
- приказы о назначении ответственных, координаторов: за работу творческих групп по реализации направлений и проектных линий программы развития МАДОУ;

Внесение изменений:

- в положение «Об оценке эффективности труда, выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам МАДОУ «Детский сад №49»;
- в положение «О системе внутреннего мониторинга деятельности МАДОУ».

4.2. Система управления реализацией Программы.

Руководитель программы – заведующий ДОО, несущий ответственность за реализацию и конечные результаты Программы. Административное управление реализацией Программы осуществляет координатор Программы. Координатор – зам. зав. по ВМР. Исполнители программы – педагоги ДОО, зам. зав. по АХЧ.

Руководитель:

- обеспечивает нормативно-правовое сопровождение программы развития, разрабатывает и утверждает в пределах своих полномочий правовые акты, необходимые для её реализации;
- разрабатывает ежегодно в установленном порядке предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, уточняет затраты по программным мероприятиям;
- несёт ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программы, обеспечивает эффективное использование средств, выделяемых на её реализацию;
- разрабатывает перечень целевых показателей для контроля хода реализации программы;
- организация и проведение оценки показателей результативности и эффективности программных мероприятий;
- утверждает механизм управления программой

Координатор:

- участвует в разработке нормативно-правового и методического сопровождение программы развития, в пределах своих полномочий;
- совместно с руководителем разрабатывает целевые показатели для контроля хода реализации программы;
- организует информационное сопровождение в целях контроля хода программных мероприятий;
- осуществляет координацию деятельности исполнителей по подготовке и реализации программных мероприятий;
- выявляет содержательные и организационные проблемы в ходе реализации программы;
- организация и проведение мониторинга результатов реализации программных мероприятий по каждому направлению;
- организация и проведение оценки показателей результативности и эффективности программных мероприятий;
- ведение отчётности о реализации программы

Исполнители:

- осуществляют текущее управление реализацией программы развития, через деятельность творческих рабочих групп по проектным линиям программы;
- готовят предложения по направлениям работы, по формированию перечня программных мероприятий на каждый год;

- формируют предложения по вопросам реализации программы для рассмотрения на педагогическом совете и общем родительском собрании;
- выявляют содержательные и организационные проблемы в ходе реализации программы, разрабатывают предложения по их решению;
- непосредственно реализуют (исполняют) запланированные мероприятия по всем проектным линиям программы развития.

4.3. Система организации контроля выполнения Программы

1. Отражение Плана мероприятий контроля в годовом плане ДОО, в тематике педагогических советов;
2. Оформление отчетов о мероприятиях по реализации Программы и результатах внедрения в наглядной форме;
3. Публикации на сайте ДОО;
4. Отчет администрации перед Управляющим советом, Педагогическим советом;
5. Участие в городских и краевых семинарах, конференциях.

Обсуждение и анализ результатов программы (в соответствии с этапами программы) на заседаниях педагогического совета. Подготовка публичного доклада о деятельности МАДОУ – не реже 1 раза в год. Сборы рабочих групп и основных исполнителей Программы – 1 раз в квартал.

4.4. Научно-методическое обеспечение

Научно-методическое и организационное сопровождение реализации проектов программы будут осуществлять проектные команды, созданные из числа администрации, педагогов, родителей воспитанников, представителей общественных организаций и учреждений социального партнёрства. Основными задачами научного сопровождения Программы являются:

- Научное руководство реализацией Программы;
- консультирование разработчиков целевых проектов и программных мероприятий;
- аналитика результатов и материалов реализации Программы;
- разработка изменений, их согласование и внесение коррективов в Программу развития в соответствии с изменениями образовательной политики, появлением новых ресурсов развития и т.п.;
- разработка методов и форм работы с одаренными детьми и детьми ОВЗ.

В дошкольном учреждении будут разработаны учебно-тематические планы, рекомендации в рамках реализации проектных линий. Планируется разработать программы дополнительного образования и технологические карты краткосрочных образовательных практик тематической направленности программы развития. Обеспечение роста профессионализма педагогов посредством прослушивания и участия в вебинарах и курсах повышения квалификации по IT-технологиям, работе с одаренными детьми и детьми ОВЗ.

4.5. Кадровое обеспечение

- В реализации Программы участвуют все сотрудники ДОО;
- повышение квалификации педагогов по темам - взаимодействие с семьей, IT-технологии, работа с детьми ОВЗ, создание инклюзивного пространства, работа с одаренными детьми, работа в командах;
- тренинги на сплочение, диагностирование мотивационного профиля;
- осуществление научного руководства;
- обновление системы стимулирования работников ОО;
- создание службы управления персоналом;
- продолжение политики омоложения коллектива.

В рамках реализации Программы развития МАДОУ «Детский сад № 49» не менее 25% педагогического состава будут обучены на курсах повышения квалификации по использованию в работе ИКТ. Будут созданы творческие группы по линиям развития, в числе которых будут 60% педагогов. Результатом работы этих групп будет методический банк по реализации инвариативной части ООП ДОУ. С 2023г. по 2027 г. в МАДОУ «Детский сад № 49» пройдут тематические педагогические советы, семинары, мастер-классы, конференции с целью повышения профессиональных компетенций педагогов по реализации направлений «Одаренные дети», «Дети ОВЗ» с использованием ИКТ.

Для решения вопросов кадрового обеспечения в образовательном учреждении разработан проект по развитию персонала, его готовности к реализации поставленных задач «Компетентный педагог - залог успешности воспитанника».

Цель данного проекта – создание системы эффективного кадрового потенциала и условий для дальнейшего его развития и обновления.

Основные задачи: внедрение эффективных механизмов непрерывного образования, развитие вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, повышение квалификационной характеристики педагогов, привлечение и закрепление в системе образования молодых специалистов.

Основные направления и механизмы реализации данного проекта осуществляется через проектные линии:

- ✓ "Задача. Мотивация. Подзарядка"
- ✓ "Инвестиции в сотрудников: все ли исчисляется в цифре"
- ✓ "Компетентность. Продуктивность. Вовлеченность"

Целевые индикаторы:

- ✓ процент укомплектованности образовательного учреждения педагогическими кадрами – 100%;
- ✓ повышение престижа педагогической профессии через внедрение и использование новых технологий в системе образования – от 20% до 75%;
- ✓ участие в конкурсном движении: ежегодно +2, к маю 2027 года – 50% педагогов имеют призовые места;

- ✓ количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в ОУ в течение 4-5 лет – 100%

Ожидаемые результаты:

Сентябрь, 2024 год	Разработана электронная система статических данных педагогических кадров.
Сентябрь, 2026 год	Программа развития кадрового потенциала. Получение рецензии, публикация.
Май, 2027 год	Увеличение % качества образования на 5-10%
Май, 2027 год	Квалификационный уровень педагогических кадров составляет не менее 75% педагогов с высшей и первой категорией.
Май, 2027 год	КПК реализация требований ФГОС – 100% КПК воспитание и обучение детей с ОВЗ – 100% КПК использование цифровых технологий – не менее 75 % КПК воспитание и обучение одаренных детей – 90%
Май, 2027 год	Обновлена система стимулирования педагогов

4.6. Материально-техническое обеспечение

Главными направлениями материально-технического обеспечения является:

- соответствие рабочих мест педагогов и административных работников современному уровню организации труда;
- оснащение необходимой компьютерной техникой и интерактивным оборудованием, наборов для технического конструирования;
- приобретение пакета образовательных программ;
- приобретение оборудования и материалов для работы в рамках художественно-эстетического направления (диски с национальной музыкой, костюмы и др. художественные средства);
- приобретение методической литературы;
- приобретение атрибутов, формы, символики для выступления команд родителей и педагогов на всех уровнях.

4.7. Финансовое обеспечение.

Материальное обеспечение МАДОУ "Детский сад №49" осуществляется на основе заявок на потребность в денежных средствах, которые выделяются на выполнение муниципального задания по проведению образовательной деятельности.

Финансовое обеспечение МАДОУ «Детский сад № 49» осуществляется на уровне, позволяющем обеспечить все процессы образовательной и воспитательной деятельности, жизни и быта воспитанников. Для создания комфортных условий пребывания своевременно пополняется и обновляется материально-техническая база.

Успешность реализации Программы развития будет возможна при условии привлечения дополнительных объемов финансовых ресурсов в рублях, полученных в рамках эффективного расходования средств из бюджета на выполнение утвержденного муниципального задания (МЗ) и привлечения дополнительных средств (ДС).

Планируется увеличение объемов финансирования Программы до 10% ежегодно с учетом инфляционных процессов в РФ и увеличения объема приносящей доход деятельности. Детальное распределение финансовых средств на конкретные направления развития МАДОУ «Детский сад № 49» станут целесообразными после определения иных проблемных вопросов и приоритетного порядка по их разрешению на локальном уровне по согласованию с учредителем.

№ п/п	Программные мероприятия	Необходимое финансирование (тыс. руб. ежегодно)					Источник финансирования
		2023	2024	2025	2026	2027	
1	Приобретение методической литературы	10	15	20	20	20	Бюджетные средства
2	Повышение квалификации педагогов	15	15	20	25	25	Бюджетные средства
3	Приобретение компьютеров и мультимедийного оборудования	50	80	80	0	0	Бюджетные и внебюджетные средства
4	Приобретение наглядных и дидактических пособий, игр	70	70	80	80	80	Бюджетные и внебюджетные средства
5	Реклама названия ДОУ (форма для выступления команд)	5	30	40	10	10	Внебюджетные средства
6	Оплата информационной поддержки	0	10	10	10	1	Внебюджетные средства
	ИТОГО	150	220	250	145	136	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 529700403672343547561169856659992080022611920582

Владелец Кабанова Раиса Егоровна

Действителен с 08.07.2022 по 08.07.2023