

СОГЛАСОВАНО:
Начальник управления
образования Администрации
города Иванова

Н Юферова Е.А.

«31» 08 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №50»



Данкратова Н.В.

«08» 2018 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №50» на 2018 – 2023 гг.

Рассмотрена на заседании
Совета педагогов
Протокол № 1 от «31» 08 2018 г.

Рассмотрена на заседании
Управляющего совета
Протокол № 7 от «10» 09 2018 г.

г. Иваново
2018 год

Паспорт программы развития МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №50»

Наименование Программы	Программа развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №50» на 2018 – 2023 годы
Нормативные основы разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция о правах ребенка. • Конституция Российской Федерации. • Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. • Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. • Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций". • Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н). • Указ Президента Российской Федерации №204 от 07.05.2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». • Национальный проект «Развитие образования» 2018-2024 год • Устав МБДОУ №50.
Заказчик Программы	муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида №50»
Разработчики программы	<p>Рабочая группа МБДОУ № 50 в составе (утвержденная приказом по МБДОУ № _____ от «_____» _____ г.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Председатель, заведующий Панкратова Н.В. • Зам. председателя, старший воспитатель Палилова Л.С. • Секретарь, воспитатель Яркова Л.А.
Основная цель программы «Воспитатель нового века»	Создание в дошкольном учреждении условий для профессионального развития педагогических кадров в период подготовки и внедрения профессионального стандарта.
Основные задачи Программы	1. Создать необходимые условия для саморазвития и развития педагогов ДОУ с целью совершенствования профессиональной компетентности и инновационной культуры педагогов.

	<p>2. Повышение уровня профессионализма педагогов в условиях обновления содержания образования и мотивации персонала на выполнение задач дошкольного учреждения в целом.</p> <p>3. Сформировать творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p> <p>4. Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах и другое.</p> <p>5. Повышение уровня удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг.</p>
Сроки и этапы реализации Программы.	<p>Программа реализуется в 2018 – 2023 годах.</p> <p>Этапы реализации программы развития МБДОУ №50:</p> <p>1. Подготовительный -</p> <p>Цель: подготовить ресурсы для реализации программы развития.</p> <p>2. Практический -</p> <p>Цель: практическая реализация программы развития МБДОУ № 50.</p> <p>3. Итоговый -</p> <p>Цель: выявление соответствия полученных результатов по основным направлениям развития дошкольного учреждения поставленным целям и задачам.</p>
Исполнители Программы	муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида №50»
Источники финансирования Программы	За счет бюджетных и внебюджетных средств
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников. • Стабильность педагогического коллектива, обеспечение 100% укомплектованности штата ДОУ. • Разработка и реализация авторских программ дополнительного образования дошкольников, увеличение спектра платных образовательных услуг. • Повышение имиджа воспитателя среди коллег и родителей. • Рост рейтинга ДОУ как конкурентоспособного учреждения.
Система организации контроля за исполнением Программы	Контроль за исполнением программы развития осуществляется заведующим МБДОУ № 50. По итогам каждого года реализации программы развития проводится

	<p>промежуточный мониторинг эффективности, вносятся необходимые корректировки.</p> <p>По завершению срока действия Программы проводится итоговый анализ ее реализации.</p>
Программа принята	Программа принята на заседании Совета педагогов (протокол № от « ____ » _____ г.)

Информационная справка об МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №50»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида №50» является дошкольным учреждением, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования.

Лицензия на право ведения образовательной деятельности: регистрационный № 1261, выданная Департаментом образования Ивановской области 09.12.2014 г.

Место нахождения учреждения:

Юридический адрес: 153013, г. Иваново, ул. Любимова, д.16.

Фактический адрес: 153013, г. Иваново, ул. Любимова, д.16.

Режим работы учреждения: понедельник - пятница с 7:00 до 19:00; выходные - суббота, воскресенье, праздничные дни.

Контактная информация:

Тел/факс: 8 (4932) 56-42-52, 56-95-72

Сайт дошкольного учреждения: dou50.ivedu.ru

Электронная почта: dou50@ivedu.ru

Показатели деятельности МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 50» за 2017-2018 год

№ п/п	Показатели	Единица измерения
1.	Образовательная деятельность	
1.1	Общая численность воспитанников, осваивающих образовательную программу дошкольного образования, в том числе:	265 человека
1.1.1	В режиме полного дня (8 - 12 часов)	265 человека
1.1.2	В режиме кратковременного пребывания (3 - 5 часов)	0 человек
1.1.3	В семейной дошкольной группе	0 человек
1.1.4	В форме семейного образования с психолого-педагогическим сопровождением на базе дошкольной образовательной организации	0 человек
1.2	Общая численность воспитанников в возрасте до 3 лет	77 человек
1.3	Общая численность воспитанников в возрасте от 3 до 8 лет	188 человек
1.4	Численность/удельный вес численности воспитанников в общей численности воспитанников, получающих услуги присмотра и ухода:	265 человек/ 100%

1.4.1	В режиме полного дня (8 - 12 часов)	265 человек / 100%
1.4.2	В режиме продленного дня (12 - 14 часов)	0 человек/ 0%
1.4.3	В режиме круглосуточного пребывания	0 человек/ 0%
1.5	Численность/удельный вес численности воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в общей численности воспитанников, получающих услуги:	0 человек/ 0 %
1.5.1	По коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии	0 человек/ 0 %
1.5.2	По освоению образовательной программы дошкольного образования	265 человек/ 100%
1.5.3	По присмотру и уходу	265 человек/ 100%
1.6	Средний показатель пропущенных дней при посещении дошкольной образовательной организации по болезни на одного воспитанника	12,6 дней
1.7	Общая численность педагогических работников, в том числе:	22 человека
1.7.1	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование	15 человек/ 68%
1.7.2	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности (профиля)	12 человек/ 59%
1.7.3	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование	7 человек/ 31%
1.7.4	Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности (профиля)	5 человек/ 22%
1.8	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	19 человек/ 86%
1.8.1	Высшая	5 человек/ 22%
1.8.2	Первая	8 человек/ 36 %

1.8.3.	Соответствии занимаемой должности	6 человек/ 23%
1.8.4.	Не имеют категории	3 человека/13%
1.9	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	
1.9.1	До 5 лет	4 человека/ 16%
1.9.2	Свыше 30 лет	3 человека/ 12%
1.10	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 30 лет	2 человека/ 8%
1.11	Численность/удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте от 55 лет	18 человек/ 75%
1.12	Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших за последние 5 лет повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников	22 человека/ 100%
1.13	Численность/удельный вес численности педагогических и административно-хозяйственных работников, прошедших повышение квалификации по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников	14 человек/ 58%
1.14	Соотношение "педагогический работник/воспитанник" в дошкольной образовательной организации	22 человека/ 265 человека
1.15	Наличие в образовательной организации следующих педагогических работников:	
1.15.1	Музыкального руководителя	да
1.15.2	Инструктора по физической культуре	нет
1.15.3	Учителя-логопеда	да
1.15.4	Логопеда	нет

1.15.5	Учителя-дефектолога	нет
1.15.6	Педагога-психолога	да
2.	Инфраструктура	
2.1	Общая площадь помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность, в расчете на одного воспитанника	2,1 кв. м
2.2	Площадь помещений для организации дополнительных видов деятельности воспитанников	94,8 кв. м
2.3	Наличие физкультурного зала	нет
2.4	Наличие музыкального зала	да
2.5	Наличие прогулочных площадок, обеспечивающих физическую активность и разнообразную игровую деятельность воспитанников на прогулке	да

В ДОУ функционируют 12 групп общеразвивающей направленности (4 группы для детей раннего возраста от 2 до 3 лет, 8 групп – для детей дошкольного возраста от 3 до 7 лет) и логопедический пункт.

Характеристика педагогического персонала МБДОУ № 50

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют:

- ✓ заведующий,
- ✓ старший воспитатель,
- ✓ воспитатели,
- ✓ педагог-психолог,
- ✓ учитель-логопед,
- ✓ музыкальные руководители.

Образование педагогов

Учебный год	Количество педагогов	Образование педагогов					
		Высшее		Средне-профессиональное		среднее	
		КОЛ - во	%	КОЛ-во	%	КОЛ -во	%
2017-2018	22 ч.	8 ч.	37 %	11ч.	50 %	3 ч.	13%

Основной контингент педагогов ДОУ – это воспитатели и специалисты с высшим и средне-профессиональным образованием, но профессиональный стандарт «Педагог» обозначил новый вектор в развитии воспитателя, предъявив новые требования к его профессиональной деятельности. По стандарту воспитатель – не просто педагог, а специалист, отличающийся высоким уровнем профессиональной компетентности.

Характеристика квалификации педагогов

Учебный год	Количество педагогов	Квалификационная категория							
		Высшая		I кв. категория		Соответ. заним. дол.		Без категории	
		кол - во	%	кол - во	%	кол - во	%	кол - во	%
2017-2018	22 ч.	5 ч.	23%	8 ч.	37%	6 ч.	28%	3 ч.	12%

Как видно из таблицы, основной процент составляют педагоги, имеющие высшую и первую квалификационную категорию. Однако, процент педагогов, не имеющих категории есть, т.к. в коллективе имеются молодые специалисты, пришедшие на работу в МБДОУ № 50 недавно. Заставляет задуматься показатель соответствия занимаемой должности. При суммировании двух этих показателей мы получаем 37% педагогов, с которыми предстоит большая работа.

Из данных приведенных выше можно сделать вывод о том, что кадровый состав нуждается в омоложении и увеличении числа квалифицированных педагогов.

Характеристика педагогов по стажу работы в ДОУ

Учебный год	Количество педагогов	Стаж работы									
		До 5 лет		5-10 лет		10-20 лет		20-30 лет		Свыше 30 лет	
		кол - во	%	кол - во	%	кол - во	%	кол - во	%	кол - во	%
2017-2018	22 ч.	3 ч.	13%	4 ч.	19%	10 ч.	45%	1 ч.	4%	4ч.	19%

Анализ кадровых ресурсов выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- В учреждении есть педагоги с большим стажем и опытом работы, но то же время обозначились проблемы: неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности; недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- пополнение молодыми кадрами повлекло общее снижение уровня квалификационных категорий педагогов;
- 19 % педагогов достигли пенсионного возраста, что неизменно влечет за собой необходимость обновления кадров в течение последующего времени, поэтому организация работы с молодыми специалистами остается актуальной.

Очевидно, что кадровый потенциал ДОУ нуждается в преобразованиях, продиктованных изменениями в законодательстве РФ в части введения профессионального стандарта педагога. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества

профессиональной деятельности, он является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога.

Профессиональный уровень педагогов

0	1	2	3
Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	1 балл		

Данный показатель имеет относительное значение.

Воспитательно-образовательный процесс на данный момент осуществляют 22 педагога.

Ежегодно педагоги повышают свою квалификацию в соответствии с планом-графиком прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников МБДОУ № 50, утвержденным приказом по учреждению, посещают муниципальные опорные площадки. В 2017 учебном году вышел ряд публикаций педагогов.

Несмотря на богатый педагогический опыт, накопленный воспитателями и специалистами, на сегодняшний день в ДОУ до сих пор отсутствует электронное хранилище методических материалов и ресурсов – информационная структурированная база, содержащая конспекты непрерывной образовательной деятельности, картотеки дидактических игр и упражнений, образовательные проекты, в том числе интернет-проекты, инициированные педагогическим работником самостоятельно или совместно с детьми, мультимедийные презентации и электронные образовательные ресурсы для использования в воспитательно-образовательном процессе, сценарии праздников, развлечений, досугов, мероприятий с родителями и прочее. Поэтому педагогическим работникам необходимо активизировать работу по обобщению и представлению педагогического опыта путем создания единого электронного хранилища методических материалов и ресурсов по воспитательно-образовательной деятельности, структурировав его по образовательным областям согласно ФГОС ДО, видам детской деятельности, возрасту детей.

На протяжении всего 2017- 2018 учебного года воспитатели и специалисты дошкольного учреждения принимали активное участие в конкурсах разного уровня:

Профессиональные	Творческие
1. Муниципальный конкурс методических материалов и ресурсов «Стратегия успеха»	1. Городской конкурс «Иваново в цвету»
2. Всероссийский конкурс стипендий и грантов им. Л.С. Выготского	2. Городской конкурс «Новогоднее настроение»
3. Конкурс на получение денежного поощрения лучшим работникам дошкольных образовательных учреждений и дошкольных отделений муниципальных общеобразовательных учреждений	3. Международный конкурс «ТЫ-ГЕНИЙ» педагогические проекты

города Иванова в 2017 году	
4. Муниципальный конкурс «Педагогический дебют»	4. «Безопасная дорога детям»
5. Муниципальная премия «Престиж в области образования»	5. Всероссийский конкурс «Педагогические проекты»
6. Конкурс инновационных проектов «100 идей для развития детей»	6. Международный конкурс «Театрально – игровая деятельность дошкольников»
7. Городской смотр -конкурс «Лучший краеведческий уголок»	7. Международный конкурс «Взаимодействие педагога с родителями «Путь к успеху»
	8. Всероссийский педагогический конкурс «Творческий воспитатель 2017»
	9. Всероссийский педагогический конкурс «Белая сова» лучшая методическая разработка
	10. Международный конкурс «Поиграем малыш»
	11. Международный конкурс «Мой весёлый снеговик»
	12. Международный конкурс «Светлая Пасха»
	13. Международный конкурс «Салют победы»
	14. Международный творческий конкурс «Берёзка»
	15. Международный конкурс «Театрально-игровая деятельность для дошкольников»
	16. Международный конкурс 17. «Созвездие талантов»
	18. Международный конкурс «Фестиваль педагогических идей»
	19. Всероссийский творческий конкурс «Поделка ко Дню победы»

20. Международный творческий конкурс «Осенняя поделка»
21. Международный конкурс «Сюжетно-ролевая игра основная деятельность дошкольников»
22. Международный творческий конкурс «Театрально-игровая деятельность дошкольников»
23. Международный творческий конкурс «Один день воспитателя»
24. Международный творческий конкурс «9 мая – Праздник Великой Победы»
25. Международный творческий конкурс «Чудесный зимний день»
26. Международный творческий конкурс «Фантазии из овощей и фруктов»
27. Всероссийский конкурс «Времена года»
28. Международный творческий конкурс «Мои педагогические будни»
29. Международный творческий конкурс «Валентинка в подарок»
30. Международный творческий конкурс «Летние забавы и развлечения»
31. Городской мастер- класс «Декорирование фоторамки»
32. Городской мастер- класс «Зимние узоры»
33. Городской мастер- класс «Деревья, птицы, облака»
34. Городской мастер- класс «Весёлые лоскутики»

Анализ участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства за 2017-2018 год

Профессиональные						Творческие					
муниципальный		региональный		всероссийский		муниципальный		региональный		всероссийский	
Кол-во	результативность	Кол-во	результативность	Кол-во	результативность	Кол-во	результативность	Кол-во	результативность	Кол-во	результативность
6	1	-	-	1	-	6	3	-	-	28	28
кон.											

Анализируя данные таблицы, видно, что педагоги отдают предпочтение участию в творческих конкурсах, а не в конкурсах профессионального мастерства. И важно отметить, что результативность (количество побед в конкурсах) участия в творческих конкурсах намного выше участия в профессиональных и это не является показателем педагогического мастерства педагогов.

Педагоги предпочитают творческие конкурсы по ряду причин:

1. Они являются заочными и дистанционными.
2. Диплом можно получить сразу после оплаты.
3. Нет компетентного жюри.

Из всего вышесказанного, возникает проблема того, что педагоги не стремятся участвовать в профессиональных конкурсах. Подготовка к конкурсу педагогического мастерства является трудоемким процессом и требует высокого уровня развития профессиональных компетентностей. Педагоги боятся публичного предъявления опыта, демонстрации определенных итогов работы, а также конструктивного самокритичного самоанализа. Воспитатели сталкиваются с проблемой актуализации, обобщения и презентации собственных педагогических находок и достижений что требуется на конкурсах профессионального мастерства.

Концепция программы развития МБДОУ № 50

Миссия МБДОУ № 50 заключается в создании благоприятных условий для внедрения профессионального стандарта педагога и профессионального и личностного роста воспитателей и специалистов ДОУ.

Одним из важных условий для полноценного проживания ребенка дошкольного детства является усиление воспитательного и образовательного потенциала работников дошкольного учреждения. Педагогические работники, реализующие основную образовательную программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей, обозначенными в федеральном государственном

образовательном стандарте дошкольного образования, профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н), национальными проектами в образовании. Поэтому, управленческая деятельность в нашем детском саду направлена на создание условий для развития у педагогических работников универсальных профессиональных способностей, обеспечивающих качество реализации образовательного процесса в условиях открытой социально — педагогической системы.

Программа составлена на основе анализа имеющихся условий и ресурсного обеспечения с учетом прогноза о перспективах их изменений.

Актуальность разработки программы развития ДОО обусловлена изменениями в государственно-политическом устройстве и социально-экономической жизни страны:

- введение нового федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;

- введения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н).

Исходя из всего вышесказанного, **концептуальными направлениями** развития деятельности МБДОУ № 50 служат:

- Повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников.
- Разработка и реализация авторских программ дополнительного образования дошкольников, увеличение спектра платных образовательных услуг.
- Повышение имиджа воспитателя среди коллег и родителей.
- Рост рейтинга ДОО как конкурентоспособного учреждения.
- Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах и другое.
- Повышение уровня удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг.

Участниками реализации Программы развития МБДОУ № 50 являются воспитанники в возрасте от 2 до 8 лет, педагоги, родители, представители разных образовательных и социальных структур. Характеризуя особенности построения образовательного процесса, учитывается специфика города, его климатические условия и его влияние на здоровье ребёнка.

Первый аспект программы развития МБДОУ № 50 – обеспечение качественного и доступного образования детей и при этом произойдет:

- ✓ повышение качества образовательных услуг путем включения в педагогический процесс ряда инновационных форм дошкольного образования;
- ✓ расширение спектра платных образовательных услуг для воспитанников ДОО и для детей, не посещающих детский сад;
- ✓ сотрудничество с социумом в вопросах разработки, экспертизы и внедрения новых образовательных услуг;
- ✓ совершенствование системы коррекционной помощи детям с нарушениями речевого развития;
- ✓ индивидуализация образовательного процесса путем введения индивидуальных образовательных маршрутов для детей, испытывающих трудности в усвоении программного материала, и детей, одаренных в той или иной области;
- ✓ обеспечение преемственности дошкольного и начального общего образования, создание предпосылок для успешной адаптации выпускников ДОО к обучению в школе.

Второй аспект программы развития МБДОУ № 50:

- ✓ обеспечение условий для сохранения, поддержания и укрепления здоровья всех субъектов образовательного процесса через создание «Центров здоровья ДОО»;

Исходя из вышесказанного, **третьим аспектом** программы развития дошкольного учреждения является повышение квалификации педагогов, расширения их профессиональной ориентации в отборе современных форм педагогической и образовательной деятельности, разработка и реализация проектов, овладение педагогическим мониторингом. Целенаправленно организовывать для всех категорий педагогов (от новичков до мастеров) "обучение на рабочем месте" (методические семинары по распространению передового опыта, результативных форм, методов обучения и воспитания, выявленных по результатам внутренних конкурсов и опроса мнения родителей).

Как было отмечено ранее, главная направленность работы детского сада и родителей ребенка - содействие развитию в воспитаннике такой личности, которая осознает необходимость саморазвития. Успех в воспитании и образовании ребёнка зависит от взаимодействия семьи и детского сада. Эти отношения называются педагогическим сотрудничеством. Это **четвертый аспект** программы развития ДООУ. Чтобы вовлечь родителей в решение проблем воспитания и образования дошкольников, мало традиционных форм взаимодействия. В последнее время необходимо так разнообразить работу с родителями, чтобы они встали бы в позицию активного участника образовательного процесса – требуется активизация работы Родительского комитета ДООУ. Также в улучшении нуждается работа с семьями другой этнической национальности, с семьями из «групп риска» и с семьями выпускников детского сада.

Таким образом, **стратегической целью программы развития МБДОУ № 50** является обеспечение воспитанников доступным качественным дошкольным образованием, соответствующим требованиям инновационного развития общества и гарантирующим равные стартовые возможности обучения и развития детей в образовательном учреждении.

Цели и задачи программы развития МБДОУ № 50

Цель программы развития:

Создание в дошкольном учреждении условий для профессионального развития педагогических кадров в период подготовки и внедрения профессионального стандарта.

Основными задачами программы развития выступают:

1. Повышение качества образования и воспитания в МБДОУ №50 через активное использование современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных.
2. Создать необходимые условия для саморазвития педагогов ДООУ.
3. Повышение уровня профессионализма педагогов в условиях обновления содержания образования и мотивации персонала на выполнение задач дошкольного учреждения в целом.
4. Сформировать творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
5. Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах и другое.
6. Повышение уровня удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг.

Основные факторы, которые могут препятствовать реализации поставленных задач, будут являться:

1. Синдром эмоционального «выгорания» педагогов.
2. Недостаточное финансирование воспитательно-образовательного процесса.
3. Слабое взаимодействие с социумом.
4. Нехватка квалифицированных педагогических кадров.
5. Регидность поведения педагогов и нежелание перестраиваться под нововведения и внедрения профессионального стандарта педагога.

При этом ведущими направлениями деятельности детского сада становятся:

- Обеспечение качества дошкольного образования.
- Формирование технологической составляющей педагогической компетентности педагогов (внедрение современных приёмов и методов обучения, информатизации образования).
- Овладение педагогическим мониторингом: уточнение критериев оценки образовательной деятельности детей через поэтапное введение интегральной системы оценивания, внедрение современных методик определения результативности воспитания и обучения.
- Развитие системы платных образовательных услуг в рамках единых подходов к воспитанию и образованию с целью учёта всех интересов участников образовательного процесса.
- Формирование гражданской позиции (толерантности) у всех субъектов образовательного процесса.
- Создание системы поддержки способных педагогов через фестивали, конкурсы, проектную деятельность.
- Повышение профессионального мастерства педагогов на базе детского сада (трансляция передового педагогического опыта) и взаимодействия с АУ «Институт образования Ивановской области»
- Расширение связей с учреждениями-партнерами.
- Создание благоприятного социально-психологического климата ДООУ и группы педагогов-единомышленников.

Ожидаемые результаты от реализации программы развития МБДОУ № 50:

- Повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников.
- Стабильность педагогического коллектива, обеспечение 100% укомплектованности штата ДООУ.
- Разработка и реализация авторских программ дополнительного образования дошкольников, увеличение спектра платных образовательных услуг.
- Повышение имиджа воспитателя среди коллег и родителей.
- Рост рейтинга ДООУ как конкурентоспособного учреждения.

Этапы программы развития МБДОУ № 50

Программа будет реализована в 2018–2023 годы в три этапа.

Первый этап - подготовительный - сентябрь 2018 – декабрь 2019 гг.

Цель: подготовить ресурсы для реализации программы развития.

Задачи этапа:

- привести нормативно-правовые документы МБДОУ в соответствие новым требованиям в области дошкольного образования;
- создать условия для осуществления образовательного и оздоровительного процессов в соответствии с требованиями к условиям реализации основной программы дошкольного образования МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 50».

Требования:

- к кадровому обеспечению;
- к материально-техническому обеспечению;
- к учебно-материальному обеспечению;
- к медико-социальному обеспечению;
- к информационно-методическому обеспечению;
- к психолого-педагогическому обеспечению;
- к финансовому обеспечению;
- разработать систему мониторинга процесса функционирования МБДОУ.

Второй этап – практический - январь 2019 – ноябрь 2023 гг.

Цель: практическая реализация программы развития МБДОУ № 50.

Задачи этапа:

- реализовать мероприятия по основным направлениям, определёнными программой развития;
- обеспечить реализацию мероприятий по проведению мониторинга процесса функционирования МБДОУ № 50 в решении задач развития;
- проводить корректировку мероприятий по реализации программы развития в соответствии с результатами мониторинга.

Третий этап – итоговый - декабрь 2023 г.

Цель: выявление соответствия полученных результатов по основным направлениям развития дошкольного учреждения поставленным целям и задачам.

Задачи этапа:

- провести анализ результатов реализации программы развития, оценить её эффективность;
- представить аналитические материалы на Совете педагогов, общем собрании работников МБДОУ № 50, Управляющем Совете, родительском собрании группы, разместить на официальный сайт ДОУ;
- определить проблемы для разработки новой программы развития дошкольного образования.

План реализации программы развития МБДОУ № 50 на 2018 – 2023 гг.

Направления	Содержание деятельности	Срок реализации	Ответственный
Повышения качества дошкольного образования	1. Приведение нормативной базы МБДОУ № 50 в соответствии с требованиями профессионального стандарта.	сентябрь-октябрь 2019 г.	Заведующий Старший воспитатель
	2. Разработка программы мониторинга качества образовательного процесса в ДОУ. Подготовка нормативно-правового и методико-диагностического обеспечения мониторингового исследования мониторинг уровня развития воспитанников.	сентябрь-октябрь 2018 г.	Старший воспитатель
	3. Информатизация образовательного процесса в МБДОУ: активное использование в образовательном процессе ИКТ; активное использование сети Интернет.	в течение всего периода	Старший воспитатель

	4. Индивидуализация и дифференциация образовательного процесса: разработка и внедрение в практику работы индивидуальных маршрутов развития и здоровья.	в течение всего периода	Старший воспитатель Специалисты и воспитатели
	5. Активное использование в воспитательно-образовательном процессе современных педагогических технологий (проектная деятельность, здоровьесберегающие технологии, арт-терапия).	в течение всего периода	Старший воспитатель
	6. Расширение сферы платных образовательных услуг в МБДОУ (организация спортивных секций, кружков по обучению игре в шахматы и т.д.)	в течение всего периода	Старший воспитатель
	7. Разработка и реализация авторских программ дополнительного образования.	в течение всего периода	Старший воспитатель
	8. Обогащение развивающей предметно-пространственной и информационно-методической среды дошкольного учреждения.	в течение всего периода	Заведующий Старший воспитатель
Корпоративное обучение педагогов ДОУ	1. Реализация проекта «Как подготовить педагогический коллектив к работе в действии профессионального стандарта «Педагог» 2. Разработка диагностических материалов для исходного анкетирования, тестирования на исследование степени профессиональной готовности к осуществлению деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог».	Февраль 2019 г. Март 2019 г.	Заведующий Старший воспитатель

	<p>3. Разработка и реализация проекта «Здоровьесбережение педагогов»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка программы «Здоровье педагога». - Организация тренинга «Обучение педагогов тайм-менеджменту». - Профилактика эмоционального выгорания педагогов. - Семинар «Профессиональное поведение педагогов: профессионализм педагога как праксеологическая характеристика». - Практикум «Самооценка профессиональных навыков». 	<p>в течение 2018 – 2019 гг.</p>	<p>Старший воспитатель Врач-педиатр</p>
<p>Повышение профессиональной компетенции педагогических работников</p>	<p>1. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников МБДОУ № 50:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка педагогов ДОУ; - участие педагогических работников в методических мероприятиях разного уровня; - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства разного уровня; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов. 	<p>Сентябрь 2020</p>	<p>Старший воспитатель Педагоги</p>
	<p>2. Организация аттестации педагогических работников дошкольного учреждения.</p>	<p>в течение всего периода</p>	

	3. Изучение передового педагогического опыта.		
	4.Создание странички воспитателей и специалистов на сайте дошкольного учреждения. 5.Разработка собственной модели повышения профессиональной компетентности с учетом «проблемного поля» воспитателя	2019 г.	Старший воспитатель Педагога
Взаимодействие с родителями	1. Мероприятия, обеспечивающие условия для осуществления преемственности и плавного перехода от воспитания и развития детей в условиях семьи к воспитанию и развитию в условиях ДООУ.	в течение всего периода	Заведующий Старший воспитатель
	2. Дифференцированная работа с семьями воспитанников и родителями, с детьми раннего и дошкольного возраста: организация профилактической работы с тревожными семьями, семьями из группы риска.		
	3. Оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей, совместная разработка и реализация проектов.		
	4. Активизация работы Родительского комитета ДООУ с целью повышения качества образования.		
	5. Расширение сферы платных образовательных услуг в МБДОУ		

Осуществление преемственности дошкольного и начального общего образования, расширение социальных связей	1. Совершенствование форм и методов работы МБДОУ совместно со школой: - посещение уроков и занятий; - организация совместных мероприятий; - совместное проведение диагностических исследований детей; - организация тематических конференций по обмену опытом.	в течение всего периода	Заведующий Старший воспитатель
	2. Организация взаимодействия с родителями воспитанников для подготовки детей к школе: - консультирование родителей по вопросам своевременного развития детей для успешного обучения в школе; - совместные родительские собрания с педагогами МБДОУ и учителями школ; - образовательно-игровые тренинги и практикумы для родителей детей старшего дошкольного возраста, деловые игры, практикумы.	1 раз в квартал	
	3. Поиск новых социальных партнеров, составление плана-работы.		

Критерии и показатели реализации программы развития МБДОУ № 50

Критерии	Показатели	Средства проверки	Сроки
Развитие детей	2.1. Познавательное развитие	Педагогическая диагностика по программе «От рождения до школы»	сентябрь, апрель
	2.2. Речевое развитие	Речевое обследование	октябрь-ноябрь

		учителями-логопедами	
	2.2. Социально-личностное	Тест «Лесенка», модификация Марциновской Т.Д.	сентябрь, апрель
	2.3. Художественно-эстетическое	Анализ продуктивных видов деятельности (рисунок, скульптуры и т.д.)	сентябрь, апрель
	2.4. Физическое развитие	Диагностика по нормативам	сентябрь, апрель
Развитие членов педагогического коллектива	3.1. Увеличение числа педагогов, аттестованных на категории	Аттестационные листы, мониторинг	Каждый учебный год
	3.2. Мотивация труда	Анкетирование, диагностика, анализ	В начале года и в конце года
	3.3. Участие в конкурсах (педагогов, детей).	Итоги конкурса	в течение всего периода
	3.4. Разработка авторских программ и методик	Апробирование, анализ	в течение всего периода
Развитие родителей воспитанников.	4.1. Участие родителей в праздниках и мероприятиях	Отзывы, активность, количественный показатель	в течение всего периода
	4.2. Психолого-педагогическая компетентность	Анкета «Выявление уровня педагогических возможностей родителей», Глебова С.В.; Анкета «Выявление педагогических	октябрь, апрель

		установок родителей», Микляева Н.В.	
Развитие материально-технической базы	5.1. Соответствие содержанию программы;	Анализ развивающей предметно-пространственной среды	1 раз в квартал
	5.2. Соответствие гигиеническим требованиям	Соответствие СанПиН 2.4.1.3049-13	в течение всего периода

Оценка эффективности реализации программы развития

Оценка эффективности реализации Программы развития осуществляется на основе обобщения оценочных показателей по каждому направлению деятельности.

Результативность реализации измеряется следующими параметрами:

Критерии	Статистические показатели
Обеспечение доступности, повышение эффективности и качества дошкольного образования	Творческие и интеллектуальные достижения обучающихся, выраженные в количестве участия и побед в конкурсах, олимпиадах и др. мероприятиях.
Увеличение спектра образовательных услуг, повышение их качества.	- Количество программ нового поколения, соответствующих основным тенденциям развития дошкольного образования - Количество программ различной направленности развития дошкольников - Наличие системы диагностики уровня усвоения образовательных программ по дополнительным платным программам

<p>Повышение квалификации педагогических кадров</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Количество работников, получивших более высокую категорию по годам - Количество педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации и курсы в межаттестационный период по годам - Количество участия и побед педагогов в конкурсах и олимпиадах различной направленности по годам
<p>Совершенствование материально-технической базы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Расширение внебюджетного финансирования (отражается в тыс. руб. в ПФХД). - Обеспечение ДОО современным оборудованием, инвентарем, компьютерной техникой, дидактическими материалами и наглядными пособиями – в процентах по годам. - Косметический ремонт помещений и зданий и частичный капитальный ремонт зданий, количество площадей по годам.
<p>Эффективность управления деятельностью учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и родителей. - Стабильность работающего кадрового состава. - Повышение рейтинга учреждения в системе рейтинга управления образования Администрации г. Иваново. - Количество информированных о деятельности учреждения со стороны потребителя образовательной услуги – количество отзывов и благодарностей на сайте управления образования Администрации г. Иваново от родителей и коллег.

Ожидаемые результаты развития МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №50»

В результате реализации Программы к 2023 году МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №50» предполагается:

- Положительная динамика роста количества вовлеченных детей, посещающих дополнительные платные образовательные услуги ДОУ.
- Расширение спектра образовательных услуг различной направленности.
- Повышение эффективности системы управления в учреждении.
- Укрепление материально-технической базы детского сада. Повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников.
- Стабильность педагогического коллектива, обеспечение 100% укомплектованности штата ДОУ.
- Разработка и реализация авторских программ дополнительного образования дошкольников.
- Повышение имиджа воспитателя среди коллег и родителей.

Конечным результатом должно стать повышение качества работы и авторитета и престижа дошкольного учреждения в городском сообществе и среди родителей.

Финансовое обеспечение реализации программы

Финансовое обеспечение осуществляется за счет:

- средств бюджета города Иваново на основании бюджетной сметы,
- пожертвований физических лиц,
- реализации платных дополнительных образовательных услуг,
- участия проектов в конкурсах различных уровней и получения конкурсных вознаграждений,

Заключение

Прогнозируемый результат деятельности педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №50» в период с 2018 по 2023 годы – создание условий для подготовки и внедрения профессионального стандарта педагога, профессионального развития педагогических кадров и повышение качества образования, авторитета и престижа дошкольного учреждения в городском сообществе и среди родителей.