

**Принято**  
общим собранием МДОУ МДС «Сказка»

Протокол № 1 от 31.08.2022г.

**Утверждаю**  
заведующий МДОУ МДС «Сказка»  
*Е.А. Травина* /Е.А. Травина/  
Приказ № 44 от 31 августа 2022г.



**Программа развития**  
**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**«Муниципальный детский сад «Сказка» города Жуков**  
**(МДОУ МДС «Сказка»)**  
**на 2022-2025гг.**

г. Жуков  
2022г.

## Оглавление

1.Паспорт Программы развития образовательной организации	3
2. Проблемно-ориентированный анализ	8
2.1. Анализ сильных и слабых сторон образовательной организации	8
2.2. Рейтинг преимуществ и проблем, значимых для реализации Программы развития образовательной организации	12
3. Основные направления стратегических изменений образовательного учреждения	14
4. Основные меры правового регулирования	17
5. Ожидаемые результаты реализации Программы развития	18
6.Механизм управленческого сопровождения реализации Программы развития	19
7. Возможные риски и меры их минимизации	20
8. Ресурсное обеспечение Программы развития	21
9. План программных мероприятий	22

## 1. Паспорт Программы развития

Программа развития муниципального дошкольного образовательного учреждения «Муниципальный детский сад «Сказка» города Жуков (далее – Программа развития, далее - ДОО) представляет собой управленческий документ, характеризующий имеющиеся достижения и проблемы, главные цели, задачи и направления образовательного процесса, особенности ресурсного обеспечения педагогического процесса и его инновационных преобразований, основные планируемые цели, сроки и технологии их реализации в ДОО на 2022-2025 г. г. Направленность Программы развития заключается в поиске внутренних источников развития, рационального использования инновационного потенциала ДОО.

Программа развития предназначена для удовлетворения потребностей:

- воспитанников – в освоении познавательных и ценностных основ личности; в расширении познавательного и исследовательского пространства, в широком общении, в самопознании, самореализации;
- педагогов – в формировании педагогических компетенций, позволяющих педагогам быть субъектом воспитательной деятельности в системе образования, иметь профессиональные, психологические и педагогические знания, умения, а также сформированную профессиональную позицию, требуемую от него профессией;
- родителей – в получении их детьми качественного дошкольного образования, в развитии способностей ребенка, в реализации образовательного потенциала воспитанников в комфортных условиях с учетом их индивидуальных особенностей;
- социальных партнеров – в организации совместной деятельности, основанной на взаимной заинтересованности, направленной на достижение общих целей.

Программа развития как управленческий документ развития ДОО определяет ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития, учитывает имеющиеся возможности, профессиональный уровень педагогов и специалистов, а также риски, возможные в процессе реализации Программы развития.

Программа развития как проект перспективного развития ДОО призвана:

-обеспечить всестороннее удовлетворение образовательных запросов субъектов образовательного процесса;

-консолидировать усилия всех заинтересованных субъектов образовательного процесса и социального окружения ДОО для достижения цели Программы развития.

В основу реализации Программы развития положено программно-целевое планирование, составление конкретной программы достижения желаемых результатов, а также технологии проектного управления, позволяющие в совокупности управлять всеми ресурсами (материальными и кадровыми), обеспечивающими развитие ДОО.

Реализация Программы развития будет проходить в рамках направлений, представляющих комплекс взаимосвязанных задач и мероприятий, нацеленных на обеспечение доступности качественного образования в соответствии с показателями эффективности работы ДОО.

Результатом работы ДОО является повышение эффективности работы, результатом реализации Программы развития – высокий уровень удовлетворенности участников образовательных отношений качеством дошкольного образования.

### Паспорт Программы развития

Наименование программы	Программа развития муниципального дошкольного образовательного учреждения «Муниципальный детский сад «Сказка» на 2022-2025 г. г.
Полное наименование образовательного учреждения	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Муниципальный детский сад «Сказка» города Жуков
Сокращенное наименование образовательного учреждения	МДОУ МДС «Сказка»
Координатор	Травина Елена Александровна, заведующий
Разработчики Программы	Травина Елена Александровна- заведующий; Добрякова Елена Анатольевна- ст. воспитатель; Рабочая группа педагогов.
Участники Программы	- педагогический коллектив; - воспитанники; - родители (законные представители) воспитанников ДОО.
Нормативно-правовая и методическая база для разработки Программы	- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года; - Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка» № 124-ФЗ от 23.06.1998 г. в ред. от 02.12.2013 № 328-ФЗ; - Концепция развития дополнительного образования в Российской Федерации (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 г. №1726-р); - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2012 г. №2620-р об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. №996-р г. Москва «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; - Национальный проект «Образование» (2019-2024гг.), паспорт проекта утверждён президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектами, протокол от 03.09.2018 № 10; - Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» (2018-2025гг.) - Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного

	<p>общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 613н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;</li> <li>- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта "педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;</li> <li>- Приказ Минобрнауки России от 11.06.2014 № 657 (ред. от 13.02.2017) «Об утверждении методики расчета показателей мониторинга системы образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 13.08.2014 N 33570);</li> <li>- Приказ Минобрнауки России от 20.10.2017 № 1025 (ред. от 11.12.2017) «О проведении мониторинга качества образования»;</li> <li>- Приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 12.10.2017 № 48516);</li> <li>- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО);</li> <li>- Приказ министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 №1014 «Об утверждении порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по ООП - ОП ДО» зарегистрирован в Минюсте РФ 26.09.2013 г №30038</li> <li>- СанПиН в действующей редакции;</li> <li>- государственная программа Калужской области "Развитие образования в Калужской области"</li> </ul>
<p>Ведущие идеи и приоритеты Программы</p>	<p>Программа направлена на реализацию государственной политики в сфере образования. Проектирование развития системы образования ДОУ в условиях современных требований (обеспечение безопасности и здоровья участников образовательного процесса, воспитание гражданина Российской Федерации, повышение качества образования, реализация ФГОС ДО, «Профессионального стандарта педагога», развитие системы дополнительного образования, повышение степени удовлетворенности услугами).</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Обеспечение качественного образования путем обновления образовательной среды и содержания образования, развития профессионального потенциала педагогов</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформировать систему управленческого (методического) сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов ДОО.</li> <li>2. Обеспечить преемственности основных программ дошкольного образования и начального образования.</li> <li>3. Оказать психолого-педагогическую поддержку семьи и совершенствовать механизм взаимодействия с родителями воспитанников для повышения компетентности в вопросах образования и воспитания детей.</li> <li>4. Привести в соответствие с требованиями основной общеобразовательной программы дошкольного образования предметно-пространственную развивающую среду и материально-техническую базу ДОУ.</li> <li>5. Модернизировать систему управления образовательной</li> </ol>

	<p>организации, повысить эффективность организационно-управленческих процессов.</p> <p>6. Создать условия для полноценного сотрудничества с социальными партнерами для разностороннего развития воспитанников.</p>
Сроки реализации Программы	<p>3 года (с 2022 по 2025 год) в три этапа.</p> <p><b>1 этап- подготовительный</b></p> <p>Изучение нормативной документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой развития;</p> <p>-создание условий (кадровых, материально-технических и др.) для успешной реализации мероприятий в соответствии с Программой развития</p> <p>-начало реализации мероприятий в соответствии с Программой развития</p> <p><b>2 этап- практический</b></p> <p>-апробирование, обновление содержания организационных форм, педагогических технологий;</p> <p>-реализация мероприятий в соответствии с Программой развития, направленный на достижение результатов программы;</p> <p>-мониторинг реализации мероприятий программы;</p> <p>-коррекция мероприятий;</p> <p><b>3 этап- итоговый</b></p> <p>-итоговый мониторинг реализации мероприятий программы, анализ динамики результатов, выявление проблем и путей их решения, определение перспектив дальнейшего развития. Подведение итогов и постановка новых стратегических задач развития.</p>
Назначение Программы	<p>Программа предназначена для определения перспективных направлений развития ДООУ на основе анализа за предыдущий период.</p>
Целевые показатели эффективности реализации Программы	<p>-повышение конкурентоспособности учреждения;</p> <p>-получение полноценного качественного образования в соответствии с индивидуальными запросами и возможностями каждого ребенка;</p> <p>-сохранение здоровья, снижение заболеваемости воспитанников, посредством проектирования и реализации профилактической работы, коррекции нарушений в физическом развитии, приобщение детей к здоровому образу жизни и овладение ими разнообразными видами двигательной активности;</p> <p>-развитие интегративных качеств личности детей;</p> <p>-повышение профессиональной компетентности педагогов ДООУ, участие коллектива ДООУ в разработке и реализации проектов разного уровня;</p> <p>-внедрение в педагогический процесс новых современных форм и технологий воспитания и обучения в соответствии с требованиями ФГОС ДО;</p> <p>-реализация инновационных технологий: информатизация процесса образования (использование Цифровых образовательных ресурсов в процессе обучения и воспитания дошкольников;</p> <p>- прохождение курсов повышения квалификации педагогов, в т.ч. по программам использования информационных ресурсов;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение числа педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории; принимающих участие в методических мероприятиях и распространении педагогического опыта (в т.ч., имеющих публикации в СМИ);</li> <li>- построение современной комфортной развивающей предметно-пространственной среды и обучающего пространства в соответствии с требованиями ФГОС ДО;</li> <li>- расширение спектра дополнительных образовательных услуг;</li> <li>- психолого-педагогическая поддержка семьи и повышение компетенции родителей (законных представителей) воспитанников в вопросах развития, воспитания и образования, охраны и укрепления здоровья детей;</li> <li>- оптимальный процент выпускников ДОО, успешно прошедших адаптацию в первом классе школы;</li> <li>- рост числа родителей, удовлетворенных деятельностью ДОО;</li> <li>- реализация системы социального партнерства.</li> </ul> <p>Ожидается, что все вышеуказанное поможет превратить воспитательно-образовательное пространство ДОО в благоприятную среду для развития индивидуальности каждого ребенка.</p>
<p>Система организации контроля</p>	<p>Контроль за выполнением Программы осуществляет Заведующий ДОО, Педагогический совет с привлечением родительской общественности.</p> <p>Результаты контроля представляются ежегодно через публикации на официальном сайте ДОО результатов самообследования.</p>

## 2. Проблемно-ориентированный анализ

### 2.1. Анализ сильных и слабых сторон образовательной организации

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала ДОО		Оценка перспектив развития ДОО в соответствии с изменениями внешнего изменения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
<p>Соответствие условий образовательной деятельности действующему законодательству, нормам СанПин, требованиям ФГОС ДО.</p> <p>Сформированность информационного пространства ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- официальный сайт;</li> <li>- видео - и аудиотека;</li> <li>-электронная база методических материалов;</li> <li>-свободный доступ педагогов к компьютерам с выходом в Интернет.</li> </ul>	<p>Недостаток информационно-образовательных ресурсов. Износ оборудования, инвентаря, учебно-методической базы ДОО. Педагоги недостаточно активно используют ИКТ - технологии</p>	<p>Корректировка, обогащение условий через реализацию Программы развития ДОО</p>	<p>Нехватка дополнительных финансовых средств, обогащение среды, учебно-методической базы ДОО</p>
<p>Результативность работы ДОО: Стабильные результаты освоения ООП ДО – высокий уровень. У педагогов сформированы основные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».</p> <p>Положительный опыт участия в городском (в рамках районного) профессиональном конкурсе «Воспитатель года» - победитель.</p> <p>Положительный опыт участия в областном профессиональном конкурсе «Я в педагогике нашел свое призвание» - лауреат.</p> <p>Положительный опыт в организации</p>	<p>Необходима корректировка инструментария для оценки профессиональной компетентности педагогов</p> <p>Не разработана дифференцированная программа сопровождения молодого педагога в соответствии с имеющимися дефицитами компетенций.</p> <p>Недостаточный уровень мотивации педагогов к распространению педагогического опыта.</p>	<p>Разработка методических рекомендаций и диагностических карт для самооценки и внешней оценки сформированности профессиональной педагогической компетентности.</p> <p>Программа позволит осуществлять дифференцированный подход в сопровождении молодого педагога.</p> <p>Создание условий успешного формирования профессиональной культуры педколлектива, обогащена маркетинговая</p>	<p>Возможны затруднения у педагогов при осуществлении самоанализа, недостаточность развития рефлексивных навыков</p> <p>Сложность привлечения молодых специалистов в ДОО</p> <p>Профессиональная неготовность педагога к выработке собственных подходов к происходящим в образовании изменениям и</p>



<p>физкультурно-оздоровительной работы в ДОО. Воспитанники ДОО активно участвуют в творческих и спортивных мероприятиях различного уровня и занимают призовые места.</p>	<p>Недостаточная организация исследовательской и проектной деятельности детей.</p>	<p>функция ДОО распространения инновационных педагогических практик, обмена опытом. Обновление содержания образовательной деятельности (исследовательской и проектной), создание нового и его внедрение в педагогическую деятельность (инновационная компетентность педагога)</p>	<p>достижениям, к способности достигать в деятельности социально значимого результата</p>
<p>Стабильность коллектива, наличие «узких» специалистов, отсутствие «текучки» кадров, их работоспособность и ответственное отношение к исполнению трудовых функций. Высококвалифицированная управленческая команда ДОО</p>		<p>Привлечение в педагогический коллектив молодых педагогов Осознанная потребность в профессиональном изменении, квалификационном росте Внедрение проектной технологии и матричной структуры управления, которые позволят эффективно использовать потенциал ДОО, прежде всего кадровый; большие возможности оптимизации коллективов исполнителей, подбора их по профессионально-квалификационным и психологическим качествам; возможности реализации программно-целевого и проблемно-ориентированного</p>	<p>Возможна нестабильность в комплектовании ДОО педагогическими кадрами. Преобладание стереотипного педагогического мышления и поведения, которое будет препятствовать полноценному восприятию современных концепций образования.</p>

		управления; возможности динамичной перестройки структуры коллектива при постановке и решении новых задач.	
Наличие системы внутриорганизационного повышения квалификации педагогов ДОО	Недостаток у педагогов профессиональных компетентностей в области современных технологий организации образовательной деятельности (проектно- исследовательская, ИКТ)	Начало процесса освоения педагогами ДОО проектных, исследовательских технологий, новых педпрактик на основе новых образовательных программ	Дефицит временных ресурсов, отсутствие научных консультантов
Наличие в коллективе педагогов, готовых к саморазвитию, стремящихся к повышению как своего профессионального уровня, так и образовательных достижений воспитанников	Отсутствие у части педагогов мотивации к совершенствованию и профессиональному (уровень квалификации) росту.	Выстраивание внутреннего (на уровне ДОО) рейтинга проявленной каждым педагогом активности методической работы и результатов профессионального самообразования с последующим поощрением лучших работников	Возрастание социальной разобщенности в педагогическом коллективе
Имеющиеся традиции, точечные и системные достижения в образовательно- развивающей деятельности. Результативность участия в методической работе муниципального и областного уровней	Недостаточно высокий уровень мотивации участников образовательного процесса на достижение нового качественного уровня образовательного процесса	Развитие имиджа ДОО как учреждения, обеспечивающего качественное гармоничное образование. Признание результатов работы учредителем. Диагностика удовлетворенности организацией образовательного процесса, потребности в повышении мастерства педагогов.	Частичное включение педагогов в деятельность по обновлению и развитию
Инновационный потенциал:	Недостаточно авторских	Интеграция технологий	Освоение новых авторских

<p>Реализация ФГОС ДО средствами Основной образовательной программы «Детский сад 2100».</p> <p>ДОО участник инновационных проектов: «Комплексное развитие ребенка дошкольного возраста средствами ООП ДО «Детский сад 2100»; «Научно-методическое сопровождение деятельности ДОО-методической площадки через новые формы организации досуга дошкольников средствами ООП ДО «Детский сад 2100».</p> <p>Внедрение в педагогический процесс ДОУ:  --Программ дополнительного образования детей  -Системы патриотического воспитания  -Проектов в рамках социального партнерства, взаимодействия всех участников образовательного процесса.</p>	<p>разработок, используемых педагогами в работе с разной категорией воспитанников</p> <p>Недостаток творческой инициативы родителей (законных представителей) воспитанников, педагогов в различных направлениях совместной деятельности.</p>	<p>развивающего обучения, включая процедуры индивидуального, группового и коллективного развития, формирования многообразных личностных качеств педагогов и воспитанников</p> <p>Продолжение разработки и внедрения инновационных проектов, программ, технологий и форм работы в детском саду.</p>	<p>парциальных программ может вызвать увеличение нагрузки на педагогов.</p> <p>Необходимость дополнительного методического сопровождения педагогов с целью актуализации внутренних ресурсов личности педагога в процессе инновационной деятельности может создать дефицит временных ресурсов</p> <p>Недостаток творческой инициативы родителей (законных представителей) воспитанников, педагогов в различных направлениях совместной деятельности.</p>
<p>Создан положительный опыт договорных отношений с социальными партнерами.</p>	<p>Недостаточность реализации совместных с организациями дополнительного образования детей мероприятий.</p>	<p>Возможность позиционировать опыт работы ДОО более динамично и результативно. Создание благоприятных условий для развития способностей и творческого потенциала педагогов и воспитанников</p>	<p>Недооценка использования ресурсов социальных партнёров</p>
<p>Наличие положительного опыта взаимодействия с родителями (законными представителями)</p>	<p>Традиционная модель взаимодействия с родителями.</p>	<p>Системная деятельность по реализации совместных проектов,</p>	<p>Недостаточно высокий общекультурный уровень родителей</p>

воспитанников. Высокие показатели удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством образовательной деятельности/	Недостаточный уровень компетентности родителей в вопросах образования и воспитания детей	направленных на всестороннее развитие и социализацию детей, повышения профессиональной компетенции педагогов, повышение интереса и готовности родителей к преобразованию собственной родительской педагогической практики	(законных представителей), уровень педагогического просвещения. Потребительское отношение части родителей к дошкольному учреждению
--	--	---	--

## 2.2. Рейтинг преимуществ и проблем, значимых для реализации Программы развития

### Преимущества:

1. Позитивный опыт работы ДОО по внедрению инноваций: реализация программы «Комплексное развитие ребенка дошкольного возраста средствами ООП ДО «Детский сад 2100».
2. Наличие условий для образовательной и воспитательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования.
3. Имеется опыт участия и побед в конкурсах муниципального, регионального и федерального масштаба, городских и региональных конкурсах профессионального мастерства.
4. Имеется положительный опыт взаимодействия с социальными партнерами.
5. Наличие необходимого программного и методического обеспечения образовательной деятельности.
6. Сформированность и безопасность материально-технической базы ДОО.
7. Педагогический коллектив, имеющий достаточный педагогический опыт и потенциал для осуществления внутренних преобразований.
8. Положительный опыт взаимодействия с родителями.
9. Обеспечена информационная открытость деятельности ДОО.

### Проблемы:

1. Традиционная структура управления и модель взаимодействия с родителями.
2. Недостаточно организована работа по программам дополнительного образования, недостаточно авторских разработок и программ, используемых педагогами в работе с разной категорией воспитанников.

3. Недостаточно сформирован инструментарий для оценки профессиональной компетентности педагогов.
4. Отсутствует дифференцированная программа сопровождения молодого педагога в соответствии с имеющимися дефицитами компетенций.
5. Недостаток у педагогов профессиональных компетентностей в области современных технологий организации образовательной деятельности (проектная, поисково-исследовательская, ИКТ).
6. Отсутствие у части педагогов мотивации к совершенствованию и профессиональному (уровень квалификации) росту, недостаточность у части педагогов мотивации на достижение нового качественного уровня образовательного процесса.

Вывод: необходима модернизация кадрового менеджмента в ДООУ, начиная с кадрового планирования, а затем — управления условиями труда, мотивацией потребности в обновлении имеющейся педпрактики, методического сопровождения процесса квалификационного роста.

Полученные в результате анализа данные нацеливают на необходимость выявления резервов повышения качества образовательного процесса в освоении образовательных областей, в особенности по критериям: соответствующие возрасту «наличие устойчивого познавательного интереса», «владение способами (приемами) условно-познавательно-исследовательской деятельности» и т. п. Кроме того, очевидна необходимость наработки программно-методических и дидактических материалов по организации детской исследовательской и проектной деятельности, интегрирующей в себе познавательное, социально-коммуникативное, творческое развитие, а также развитие обобщенных (логических) приемов и способов действий, практических навыков.

В ходе анализа выявлено, что объективно наблюдается инертное отношение значительной части родителей к воспитательно-образовательному процессу учреждения, попустительское отношение к процессу развития собственного ребенка, потребительское - к детскому саду. Поэтому необходимо пересмотреть модель взаимодействия с родителями, повышение интереса и готовности родителей к преобразованию собственной родительской педагогической практики. На основе проведенного анализа стратегическим направлением развития ДОО будет создание условий для максимального развития профессионального потенциала педагогов в условиях реализации ФГОС ДО, создание единого образовательного пространства, обеспечивающего формирование условий для обеспечения высокого качества образования (на основе современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий), с эффективным использованием педагогического потенциала.

Новые подходы к изменениям в образовательной системе ДОО:

- программно-целевой подход и проектные технологии в управлении ДОО;
- формирование единой профессиональной управленческой команды;
- системный подход к проектированию и реализации образовательных программ (ООП ДО и программ дополнительного образования);

-индивидуальный и дифференцированные подходы к организации повышения профессиональных компетенций педагогов, ориентированных на новое качество образования.

Вывод: после проведения проблемно-ориентированного анализа более четко представляются преимущества и недостатки в работе ДОО. Это позволяет выбрать оптимальный набор направлений управленческих решений, избежать или ослабить риски, наиболее эффективно использовать имеющиеся в распоряжении ресурсы.

### **3. Основные направления стратегических изменений образовательного учреждения**

Стратегическая цель государственной политики в области образования — повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Ценность инновационного характера современного дошкольного образования и Программы развития ДОО направлена на сохранение позитивных достижений дошкольного учреждения, внедрение современных педагогических технологий, в том числе информационно - коммуникационных, обеспечение личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия взрослых и детей, позволяющего ребенку успешно адаптироваться и удачно реализовать себя в подвижном социуме, развитие его социальных компетенций в условиях интеграции усилий ребенка и педагога, ребенка и родителей, педагога и родителей.

**Цель Программы развития:** обеспечение качественного образования путем обновления образовательной среды и содержания образования, развития профессионального потенциала педагогов.

#### **Задачи Программы развития:**

1. Сформировать систему управленческого (методического) сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов ДОО.
2. Обеспечить преемственности основных программ дошкольного образования и начального образования.
3. Оказать психолого-педагогическую поддержку семьи и совершенствовать механизм взаимодействия с родителями воспитанников для повышения компетентности в вопросах образования и воспитания детей.
4. Привести в соответствие с требованиями основной общеобразовательной программы дошкольного образования предметно-пространственную развивающую среду и материально-техническую базу ДООУ.
5. Модернизировать систему управления образовательной организации, повысить эффективность организационно-управленческих процессов.
6. Создать условия для полноценного сотрудничества с социальными партнерами для разностороннего развития воспитанников.

В результате реализации Программы развития в ДОО будут реализован управленческий проект «Повышение качества образовательных услуг ДОО через компетентностный рост педагогов и активизацию взаимодействия с семьями воспитанников»

Особенностью руководства и управления на данном этапе развития ДОО является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Управленческая деятельность, реализуемая на всех уровнях в соответствии с современными требованиями, позволит каждому педагогу успешно реализовать образовательные стандарты.

Повышение профессионального уровня педагогов в условиях перехода ДОО к реализации Программы развития будет ориентировано на развитие следующих педагогических компетенций:

**-Методологическая компетентность:** реализация системно-деятельностного подхода.

Умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью ребенка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДО, группа, каждый ребенок). Совместная (партнерская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно выработанных целей и задач.

**- Психолого-педагогическая компетентность:** умение использовать теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, знания в проектировании образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития детей. Владение технологиями проектирования образовательного процесса (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательного процесса).

**-Коммуникативная компетентность:** практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители и члены семьи, педагоги).

**-Исследовательская компетентность:** применение в практической деятельности исследовательских и опытно-экспериментальных методов организации образовательного процесса: создание ситуаций для самостоятельного, непосредственного наблюдения, исследования детьми, на основе которых они сами устанавливают причинно-следственные связи предметов, явлений окружающей действительности, учатся делать выводы, познают закономерности. Важной составляющей исследовательской компетентности педагога в настоящее время является его готовность осуществлять поиск необходимой информации, умение гибко применять ее в условиях ДОО, группы.

**-Презентационная компетентность:** умение презентовать положительный опыт своей профессиональной деятельности в написании и публикации статей в журналах, на образовательных сайтах, выступлениях на педагогических конференциях разного уровня, презентации материалов из опыта работы по актуальным проблемам дошкольного образования на сайте дошкольного учреждения и т.д.

**- Акмеологическая компетентность:** способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.

-Информационно-коммуникационной компетентности: практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к образовательной деятельности, ведению документации. Обладание ИКТ-компетентностью, которая дифференцируется на три компонента:

- Общепользовательский;
- Общепедагогический;
- Предметно-педагогический.

Педагогическая компетентность – оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных, психологических и педагогических знаний, умений, профессиональных позиций и установок педагога, требуемых от него профессией. Молодые педагоги, начинают свой профессиональный путь в момент, когда вступил в силу профессиональный стандарт «Педагог», декларирующий достаточно высокий уровень профессиональной компетентности сталкиваются с недостаточной сформированностью многих трудовых действий и трудовых умений, заявленных в профессиональном стандарте и испытывают трудности в простом понимании требований стандарта.

**Цель программы «Школа молодого педагога»:** формирование у молодых педагогов целостной профессиональной позиции.

Программа «Молодой педагог – начало пути»:

- 1) позволит научить молодых педагогов понимать, какие профессиональные компетенции должны быть сформированы;
- 2) поможет педагогам выявить недостаточно сформированные трудовые действия и необходимые умения;
- 3) позволит перевести имеющиеся у молодых педагогов теоретические знания и умения в практическую плоскость;
- 4) в соответствии с алгоритмом выработки профессиональных компетенций поможет преодолеть существующие затруднения;
- 5) позволит безболезненно ввести молодых педагогов в коллектив единомышленников;
- 6) позволит убедиться в верно/ неверно выбранном профессиональном пути, поможет быстро повысить профессиональный статус.

В Программе развития определены основные пути развития профессиональных компетенций педагогов:

- возможность подготовки и переподготовки педагогических кадров (проблемные курсы, курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка);
- работа в методических объединениях, творческих группах;
- педагогический анализ и самоанализ педагогических мероприятий;
- исследовательская, проектная деятельность;
- освоение новых педагогических технологий;



- различные формы педагогической поддержки;
- психологические тренинги и упражнения;
- участие в профессиональных сообществах, профессиональных конкурсах;
- работа по самообразованию.

Все это позволит сформировать необходимые профессиональные компетенции у начинающих педагогов и даст им возможность уверенно адаптироваться в профессии.

#### 4. Основные меры правового регулирования

Правовое регулирование в сфере реализации Программы развития, направленное на достижение цели и задач Программы, реализацию мероприятий Программы развития, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». К основным мерам правового регулирования, направленным на выполнение мероприятий Программы развития, относится разработка и принятие, в случае необходимости, локальных нормативных правовых актов ДОО.

№	Вид нормативно-правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ожидаемые сроки принятия	Ответственный исполнитель и соисполнители
1	Приказ	О разработке Программы развития МДОУ МДС «Сказка» г. Жуков	от 01.09.2022 «О создании рабочей группы по разработке Программы развития»	Травина Е.А.
2	Приказ	О внесении изменений в Положение «О педагогическом совете ДОО»	01.09.2022г.	Травина Е.А.
3	Приказ	Об утверждении Программы развития образовательной организации	01.09.2022г.	Травина Е.А.
4	Приказ	О проведении мониторинга реализации Программы развития: - подготовительный этап - основной этап -заключительный этап	Декабрь 2022г. Сентябрь, май (ежегодно 2022- 2025г.г.) Декабрь 2025 г	Травина Е.А.
5	Приказ	О назначении руководителей проектов Программы развития	01.09.2022г.	Травина Е.А.
6	Приказ	О создании рабочих групп по реализации	01.09.2022г.	Травина Е.А. Кретьова С.П.

		проектов Программы развития, утверждения плана работы рабочих групп		Рабочая группа
7	Приказ	О разработке «Положения о школе профессионального мастерства» Об утверждении «Положения о школе профессионального мастерства»	01.09.2022г.	Травина Е.А
8	Приказ	Об утверждении программ дополнительного образования	01.09.2022г.	Травина Е.А
9	Приказ	Об итогах реализации Программы развития и разработке новой Программы развития на 2025 - 2028 гг.	Декабрь 2025г.	Травина Е.А

### **5. Ожидаемые результаты реализации Программы развития.**

1. Обеспечение эффективной работы ДОО в современных условиях при решении задач, определенных в Национальном проекте «Образование».

2. Совершенствование системы работы на основе эффективного функционирования внутренней системы оценки качества образования.

3. Создание единой образовательной среды в ДОО, стимулирующей разностороннее развитие ребенка, ориентированную на развитие индивидуальных способностей и социальную успешность каждого воспитанника, инициативы и самостоятельности детей в разных видах деятельности в соответствии с ФГОС ДО.

4. Разработка и внедрение модели управленческого (методического) сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов ДОО, включающую следующие инструменты:

- методические рекомендации к самоанализу профессиональной деятельности педагога в целях развития рефлексивных навыков;
- диагностическая карта для самооценки и внешней оценки сформированности профессиональной педагогической компетентности;
- уровни, этапы формирования профессиональной компетентности, их содержание и условия формирования;
- алгоритм разработки индивидуальной программы развития профессиональной педагогической компетентности;
- создание условий успешного формирования профессиональной культуры педагогического коллектива ДОО:
  - обновление содержания деятельности методической службы;
  - разработка внутренней системы мониторинга динамики успешности квалификационного роста педагогов;
  - обогащение маркетинговая функция ДОО по распространению инновационных педагогических и управленческой практики, обмена опытом;

- повышение компетентностного уровня педагогов в:
    - овладении рефлексивными навыками, умениями самоанализа профессиональной деятельности;
    - организации исследовательской и проектной деятельности детей, создании нового и его внедрения в педагогическую деятельность;
    - создании методических и дидактических материалов, обеспечивающих реализацию задач новых программ дополнительного образования;
    - технологии проектирования собственной траектории профессионального развития;
      - обогатена развивающая предметно-пространственная среда по развитию проектно-исследовательских умений дошкольников, поисково-познавательной инициативы воспитанников;
      - обеспечен рост доверия в педагогическом коллективе, коллективе «педагогов-родителей», лояльности участников образовательных отношений к новациям (на основе самооценки);
      - повышен интерес и готовность родителей к преобразованию собственной родительской педагогической практики.
5. Совершенствование системы здоровьесберегающей и здоровьесформирующей деятельности ДОУ с учетом индивидуальных особенностей дошкольников, условий для развития здоровьесберегающей среды.
6. Обеспечение взаимодействия ДОУ с родителями (законными представителями) воспитанников посредством организации совместной эффективной деятельности и участия родителей в воспитательно-образовательном процессе, охраны и укрепления здоровья детей в процессе вовлечения родителей в образовательную деятельность.

## **6. Механизм управленческого сопровождения реализации.**

Программа развития принимается педагогическим советом ДОО. Общее управление и контроль за реализацией Программы развития осуществляет управленческая команда (заведующий и старший воспитатель), которые принимают коллегиальные решения и координируют деятельность участников реализации Программы развития:

- регламентируют и координирует деятельность участников образовательного процесса по реализации Программы развития;
- разрабатывают совместно с рабочими группами необходимые программы и локальные акты;
- несут ответственность за ход и реализацию Программы развития;
- ежегодно представляют отчет о ходе выполнения Программы развития.

Между членами управленческой команды равномерно распределены функции управления Программой развития, четкое определение прав, полномочий и меры ответственности каждого из них. Для реализации задач Программы развития будет использоваться матричная система управления. Ее основу составляет линейно-функциональная структура управления, которая будет дополнена структурами программного управления и технологиями проектного управления. Это даст гибкость как относительно самого процесса создания (при наличии общего руководства и рабочих групп можно будет быстро организовывать исполнительские структуры), так и относительно возможностей перераспределения работ, ресурсов и заданий, а также даст использовать творческие возможности и способности работников. Руководители проектов осуществляют управление рабочими группами, подбирая исполнителей в соответствии с

потребностями реализации проектов. Рабочие группы (руководитель проекта, специалисты и исполнители по проекту, объединенные во временный творческий коллектив) – это временное подразделение, которое прекращает свою деятельность после завершения работ по проекту и получения проектного продукта.

### **Структура управления Программой развития.**

В ходе реализации Программы развития педагогический совет будет осуществлять контроль за:

- реализацией мероприятий Программы развития, рассмотрение отчётов о ходе реализации, утверждение вносимых в программу изменений и дополнений;
- проведением анализа, мониторинга, оперативного контроля хода реализации Программы развития, формированием отчётов.

Педагогический совет в рамках своих полномочий может вносить предложения по корректировке Программы развития, по включению новых или изменению имеющихся мероприятий, целевых показателей и индикаторов.

Участники реализации Программы развития (управленческая команда, педагогический и родительский коллективы) в соответствии с их компетенцией обеспечивают проведение мероприятий Программы развития, решение задач, достижение целевых показателей. Информирование коллектива ДОО и родителей о ходе реализации Программы развития происходит на заседаниях общего собрания работников ДОО и Совета родителей, а также на официальном сайте ДОО. Данная система управления позволит эффективно использовать потенциал ДОО, прежде всего кадровый. Откроет большие возможности оптимизации коллективов рабочих групп, подбора их по профессионально-квалификационным и психологическим качествам, возможности реализации программно-целевого и проблемно-ориентированного управления, возможности динамичной перестройки структуры коллектива при постановке и решении новых задач.

### **7. Возможные риски и меры их минимизации.**

Риски	Меры по минимизации рисков
Нормативно-правовые – непринятие или несвоевременное принятие необходимых распорядительных актов, внесение существенных изменений в Положения, влияющих на реализацию Программы развития	Усиление контроля за качеством планирования мероприятий по реализации Программы развития, обеспечение мониторинга ее реализации и оперативного внесения необходимых изменений
Организационные и управленческие – недостаточная проработка вопросов, решаемых в рамках Программы развития, недостаточная подготовка управленческой команды, отставание от сроков реализации мероприятий	Организация единого координационного органа по реализации Программы развития и обеспечения постоянного и оперативного мониторинга реализации Программы развития, а также своевременная корректировка Программы развития на основе анализа данных мониторинга.
Неготовность педагогов к развитию, к участию в инновационных процессах	Обсуждение целей, задач и механизмов развития ДОО, а также освещение хода и результатов реализации Программы развития. Демонстрация достижений

	реализации Программы развития и формирование группы лидеров.
Неготовность педагогов к обновлению содержания образовательного процесса	Индивидуальное психолого-педагогическое сопровождение педагогов, адресная помощь, применение современных технологий в работе с педагогами, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования.
Недостаточное финансовое обеспечение	Корректировка плана финансово-хозяйственной деятельности
Недостаточная информированность родителей (законных представителей) воспитанников об особенностях обучения, развития и воспитания детей	Совершенствование механизма взаимодействия с родителями по «усилению образовательного эффекта

## 8. Ресурсное обеспечение реализации Программы развития.

### Информационные ресурсы:

- библиотечно-информационные ресурсы на бумажных и цифровых носителях;
- информационные ресурсы сети Интернет;
- банк медиаресурсов на электронных носителях;
- информационные стенды;
- официальный сайт.

### Кадровые ресурсы:

На данный момент 11 педагогам присвоена первая квалификационная категория, 3 - высшая.

На момент завершения программы доля педагогов с первой квалификационной категорией и высшей должны увеличиться.

### Материально-технические ресурсы.

На данный момент образовательная организация полностью укомплектована для реализации образовательных программ дошкольного образования и программ дополнительного образования художественно-эстетической и спортивной направленности.

Образовательное пространство оснащено необходимым оборудованием, соответствует санитарно-гигиеническим, пожарным и антитеррористическим требованиям. Имеется доступ в сеть Интернет, необходимый минимум мультимедийного оборудования, художественная и методическая литература, необходимые дидактические материалы, спортивное оборудование.

### Научно-методические ресурсы

- основная образовательная программа дошкольного образования МБДОУ МДС «Сказка»
- ; - учебно-методический комплект для реализации основной образовательной программы по всем образовательным областям;
- комплексно-тематическое планирование;
- рабочие программы педагогов и специалистов;
- методические материалы по всем образовательным областям;
- материалы мониторинга освоения ООП ДО;
- аналитические материалы о результатах образовательной деятельности;
- программа воспитания МДОУ МДС «Сказка»;

**Финансовые ресурсы** - основным источником является бюджетное финансирование;

- объем действующих расходных обязательств отражен в муниципальном задании учредителя в соответствии с показателями объемов и качества предоставляемых услуг на основе подушевого финансирования;

- реализация Программы развития финансируется из средств, предусмотренных на обеспечение реализации муниципального задания.

## 9. План программных мероприятий.

<b>Управление качеством дошкольного образования.</b>		
Содержательные характеристики	Мероприятия	Период реализации
Создание условий для обновления содержания образовательного процесса в дошкольном учреждении	Разработка локальных актов в соответствии с изменениями нормативно-правовой базы	2022-2025 2022
	Разработка системы контроля	
	Составление плана взаимодействия педагогов, медсестры, специалистов, родителей (законных представителей) по направлениям развития воспитанников.	2022 2022
	Разработка циклограммы мероприятий по повышению компетентности родителей в вопросах воспитания и образования детей.	
<b>Кадровая политика</b>		
Повышение профессионального мастерства педагогов, обучение молодых специалистов, участие в конкурсном движении на различных уровнях.	Разработка мониторинга профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении	2022-2025

	<p>Составление графика повышения квалификации педагогов</p> <p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта на мастер-классах, консультациях, педагогических советах, семинарах и конференциях различного уровня.</p> <p>Публикации в СМИ, печатных изданиях.</p> <p>Внедрение наставничества для профессионального становления молодых специалистов.</p> <p>Участие педагогов в учебно-методических вебинарах.</p> <p>Участие педагогов в дистанционных КПК, семинарах, конференциях, форумах.</p> <p>Участие педагогов в конкурсном движении на различных уровнях.</p> <p>Обучение педагогов инновационным технологиям.</p> <p>Подготовка и сопровождение аттестации педагогических работников.</p>	
<b>Программное обеспечение, методики, технологии.</b>		

<p>Корректировка содержания основных и дополнительных образовательных программ. Внедрение современных педагогических инновационных технологий.</p>	<p>Корректировка содержания основных и дополнительных образовательных программ в соответствии с изменениями системы образования, запросов семей воспитанников, социума. Корректировка содержания ООП ДО для детей с ОВЗ с учетом ФГОС ДО. Построение индивидуальных маршрутов развития детей с ОВЗ. Проведение анкетирования родителей с целью выяснения удовлетворенности работой кружков, в рамках программ дополнительного образования и необходимостью введения новых. (ежегодно) Разработка новых программ дополнительного образования. Оценка и отбор современных педагогических инновационных технологий с точки зрения повышения качества образования. Приобретение программно-методических комплектов дидактических пособий и материалов, необходимых для реализации программы, для внедрения современных педагогических</p>	<p>2022-2025</p>
--	---	------------------



	инновационных технологий	
<b>Информатизация дошкольного учреждения</b>		
Внедрение информационных технологий в образовательный и управленческий процесс	Модернизация сайта ДОУ в соответствии с требованиями законодательства РФ Постоянная актуализация и обновление информации на сайте ДОУ. Создание и использование электронных документов (планирование, диагностики, отчеты и т.д.)	<b>2022-2025</b>
Информатизация образовательного пространства	Пополнение базы методического кабинета ДОУ цифровыми программно-методическими материалами по всем образовательным областям. Использование педагогами интерактивного оборудования, имеющегося в ДОУ. Повышение квалификации педагогов в области применения ИКТ. Участие педагогов в учебно-методических вебинарах, семинарах, конференциях, форумах на различных уровнях.	
<b>Участие в инновационных проектах УМЦ «ШКОЛА 2100»</b>		
Реализация ФГОС ДО средствами Основной образовательной программы «Детский сад 2100».	1. «Комплексное развитие ребенка дошкольного возраста средствами ООП ДО «Детский сад 2100»; 2.«Научно-методическое сопровождение деятельности ДОО-	

 <p>УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «ШКОЛА 2100»    +7 (495) 778-16-74   info@school2100.com</p> <p><b>СЕРТИФИКАТ</b>    о присвоении статуса</p> <p>«Дополнительная образовательная организация –    МЕТОДИЧЕСКАЯ ПЛОЩАДКА    по реализации ФГОС ДО средствами    Основной образовательной программы    “Детский сад 2100”»</p> <p>ВЫДАН    МДОУ «Муниципальный детский сад «Сказка»    г. Жуков</p> <p>на период: 2021-2024 гг.</p> <p>Исключительный руководитель —    член-корреспондент РАО,    доктор педагогических наук,    профессор, автор учебников</p> <p>01 сентября 2021 г.    МОСКВА</p>	<p>методической площадки          через новые формы          организации досуга          дошкольников          средствами ООП ДО          «Детский сад 2100».</p>	
<p><b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников.</b></p>		
<p>Внедрение здоровьесберегающих технологий.          Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников.</p>	<p>Оценка образовательных технологий с позиций здоровьесберегающей педагогики.          Внедрение в работу различных видов здоровьесберегающих педагогических технологий.          Использование дистанционных форм взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников.          Совершенствование модели двигательной активности.          Подбор материалов о ЗОЖ и оформление информационных стендов для родителей в группах, выпуск буклетов.          Участие воспитанников ДОУ в городских (районных) мероприятиях, в т.ч. программе по внедрению ВФСК «ГТО» среди детей дошкольного возраста.          Участие в городской (районной) программе развития физической культуры и спорта.          Постоянное обновление материалов о физкультуре, спорте, здоровом образе жизни</p>	

	<p>на сайте ДОУ.          Обеспечение психолого-медико-педагогического сопровождения ребенка с ОВЗ, выполнение рекомендаций ПМПК всеми участниками образовательного процесса.          Разработка индивидуальных маршрутов развития для детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>	
<b>Развитие материально-технической базы.</b>		
<p>Построение предметно-пространственной развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО и СанПиН.          Благоустройство объектов и территории ДОУ в соответствии с современными требованиями.          Осуществление текущего ремонта.          Модернизация материально-технической базы и оборудования.</p>		

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 485533304729193266044243163523256844335510391479

Владелец Травина Елена Александровна

Действителен с 27.06.2022 по 27.06.2023