

Администрация муниципального образования городского округа
«Сыктывкар»
Управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»

ПРИНЯТО:
Общим собранием
работников
Протокол решения № 1
от «20» октября 2021г.



СОГЛАСОВАНО:
Начальник
УДО АМО ГО «Сыктывкар»
Дейнеко Г.В. Дейнеко
«11» ноября 2021г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАДОУ «ЦРР-Д/С №111»
Климова С.М. Климова
«11» ноября 2021г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА –
ДЕТСКИЙ САД №111» Г. СЫКТЫВКАРА**

НА 2022 – 2026 ГОДЫ

г. Сыктывкар

Содержание

Паспорт Программы развития.....	4
1. Краткая информационная справка.....	8
1.1. Дата создания МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №111» г. Сыктывкара, месторасположение, площади	8
1.2. Реализуемые образовательные программы.....	9
1.3. Численность и структура персонала и воспитанников.....	10
1.4. Организационная структура управления.....	12
2. Анализ среды функционирования ДОО	13
2.1. Анализ внешней среды	13
2.1.1. Анализ экономических тенденций и их влияния на ДОО	13
2.1.2. Анализ социальных тенденций и их влияния на ДОО	13
2.1.3. Анализ политико-правовых тенденций и их влияния на ДОО	14
2.1.4. Анализ технико-технологических тенденций и их влияния на ДОО	14
2.2. Анализ внутренней среды.....	15
2.2.1. Кадровый потенциал ДОО	15
2.2.2. Материально-технические условия и безопасность.....	17
2.2.3. Реализация образовательной программы	19
2.2.4. Воспитанники и медико-социальные условия их пребывания в ДОО	23
2.2.5. Взаимодействие с родителями (законными представителями).....	25
2.2.6. Управление ДОО	27
2.3. SWOT-анализ ДОО	31
3. Концептуальные основы Программы	36
3.1. Принципы, заложенные в основу Программы. Модель ДОО, модель выпускника	36
3.2. Цель и задачи Программы.....	39
3.3. Механизмы реализации Программы.....	39
4. Реализация Программы.....	41
4.1. Показатели и целевые индикаторы достижения цели и задач.....	41
4.2. План реализации Программы.....	47
4.3. Управление реализацией Программы.....	51
4.4. Финансовое обеспечение реализации Программы.....	55

4.5.	Риски реализации Программы.....	59
5.	Оценка эффективности Программы.....	62
5.1.	Экономическая и социальная эффективность деятельности ДОО ...	62
5.2.	Методика оценки эффективности Программы.....	62
5.3.	Лист самооценки качества Программы.....	63
	Приложения.....	64
	Приложение 1. Схема организационной структуры управления ДОО.....	65
	Приложение 2. Дерево целей Программы развития.....	67
	Приложение 3. ПАСПОРТ ПРОЕКТА 1.1.1 Управление качеством образования ДОО и план основных мероприятий по реализации проекта	69
	Приложение 4. ПАСПОРТ ПРОЕКТА 2.1.1 Совершенствование системы воспитания детей в ДОО и план основных мероприятий по реализации проекта	89
	Приложение 5. ПАСПОРТ ПРОЕКТА 3.1.1 Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога и план основных мероприятий по реализации проекта	102
	Приложение 6. ПАСПОРТ ПРОЕКТА 3.2.1 «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования» и план основных мероприятий по реализации проекта	113

**Паспорт Программы развития Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка – детский сад № 111» г. Сыктывкара**

Наименование Программы	Программа развития муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад №111» г. Сыктывкара (далее по тексту - Программа)
Заказчик Программы	Управление дошкольного образования АМО ГО «Сыктывкар»
Куратор Программы	Представитель Управления дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар»
Руководитель Программы	Директор МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара Климова Светлана Михайловна
Участники Программы	Сотрудники ДОО, родители (законные представители) воспитанников
Основания для разработки Программы	Основную правовую базу, регламентирующую разработку дошкольной образовательной организацией (далее - ДОО) Программы, составляют: – Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (в ред. от 19.12.2016); – Федеральный закон "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" от 24.07.1998 N 124-ФЗ (ред. от 28.12.2016); – Федеральный закон "О стратегическом планировании в Российской Федерации" от 28.06.2014 г. N 172-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 23 июня и 3 июля 2016 г.); – Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 N 996-р); – Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155); – Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21.07.2020 №474; - Постановление, СП (Свод правил) Главного государственного санитарного врача России от

	28.09.2020 №№ 28, СП 2.4.3648-20 Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»; – ГОСТ Р54871-2011. «Проектный менеджмент. Требования к управлению программой»; – ГОСТ Р54869-2011. «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом»; – Стратегия социально-экономического развития МО ГО «Сыктывкар» до 2030 года (Решение Совета МО ГО «Сыктывкар» от 08.07.2011 № 03/2011-61 с изменениями); – Муниципальная программа МО ГО «Сыктывкар» «Развитие образования» на 2020-2025гг (Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 26.12.2019 № 12/3870 с изменениями).
Цель Программы	Повысить эффективность деятельности ДОО и качество образовательных услуг в соответствии с ФГОС ДО
Задачи Программы	1. Повысить эффективность управления ДОО; 2. Совершенствовать систему воспитания в ДОО; 3. Усовершенствовать и развить ресурсный потенциал. 4. Создать условия для непрерывного профессионального развития педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях реализации ФГОС ДО.
Сроки реализации	01 января 2022г – 31 декабря 2026г.
Источники и объемы финансирования	Общий бюджет Программы – 6 458 тыс. руб., в том числе: - за счет бюджета МОГО «Сыктывкар» (муниципальное задание) – 3 471,0 тыс руб., - за счет внебюджетных средств ДОО - 2 567,0 тыс. руб., - за счет грантов – 290 тыс. руб., - за счет средств социальных партнеров и пожертвований – 130 тыс. руб.
Ожидаемые результаты реализации Программы	– Выросло количество детей, осваивающих образовательную программу ДОО своей возрастной группы на достаточном уровне; – выросла посещаемость детьми ДОО; – 50% педагогов применяют дистанционные

	формы образования для длительно отсутствующих детей; – не менее 80% родителей (законных представителей) принимают участие в оценке качества образования; – педагоги активно применяют дистанционные и активные формы взаимодействия с родителями (законными представителями); – 70% родителей (законных представителей) по результатам анкетирования отмечают высокое качество взаимодействия с педагогами; – 75% педагогов по результатам анкетирования педагогов владеют и применяют в своей деятельности современные технологии; – 50% педагогов прошли обучение по работе с детьми с ОВЗ; – 50% педагогов активно принимают участие в городских и республиканских конкурсах профессионального мастерства; – ежегодно приобретаются малые архитектурные формы для прогулочных площадок; – оптимизирован документооборот ДОО в части ВСОКО; – разработана рабочая программа воспитания, которая объединяет обучение и воспитание в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества; – создана система воспитания, основанная на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующая эффективной реализации воспитательного компонента; – развивающая среда ДОО направлена на решение задач рабочей программы воспитания; – организована психолого-педагогическая поддержка семей и система повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах воспитания детей; – повысился уровень методической компетентности педагогических кадров (95% сотрудников, по итогам анкетирования, хорошо ориентируются в вопросах воспитания детей) посредством включения в исследовательскую и
--	--

	проектную деятельность педагогов, самообразование; – повышена педагогическая компетентность родителей (законных представителей) в вопросах воспитания детей (85% родителей (законных представителей), по итогам анкетирования, отмечают важность и приоритетность задач воспитания детей); – разработана дифференцированная программа профессионального развития начинающих педагогов ДОО на основе системно-деятельностного подхода; – сформирована мотивация и интерес к педагогической деятельности: увеличилось количество начинающих воспитателей, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы до 40 % от общего количества; – увеличилось количество начинающих педагогов, участвующих в деятельности структурных подразделений методической службы ДОО до 50%; – повысился уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания и мастерства; – разработаны диагностические карты профессионального уровня начинающих педагогов, эффективности осуществляемой ими профессиональной деятельности, степени сформированности у них профессиональных компетенций; – увеличилась доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 25%; – разработана система оценивания эффективности работы педагога ДОО; – увеличилось количество педагогов, осуществляющих разработку методических пособий и рекомендаций до 30%; – доля педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных
--	---

	конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.) увеличилась до 60%; – увеличилось количество педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию до 70%; – увеличилось количество педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы до 75%; – 100% педагогов, прошли повышение квалификации в различных формах (вебинары, курсы повышения квалификации, видеоконференции, обучение на дистанционных курсах и др.); – 100% педагогов принимают активное участие в методической работе ДОО.
Риски реализации программы	– Недостаточность финансового обеспечения Программы; – повышенная тревога у части педагогов, связанная с переменами в дошкольном образовании; – сложность в координации деятельности по реализации проекта, затруднение межличностного взаимодействия; – текучесть (или смена) кадров, в связи с чем, часть педагогов не сможет пройти все этапы реализации проекта; – поглощение текущей работой, не способность распределять деятельность по принципу приоритета; – отсутствие желаемых результатов в процессе реализации Программы; – трудность привлечения родителей (законных представителей) к участию в мероприятиях Программы, особенно из проблемных семей; – часть потребителей образовательных услуг могут недооценивать значимость процесса воспитания; – снижение рентабельности платных услуг и др.

1. Краткая информационная справка

1.1. Дата создания ДОО «Центр развития ребенка – детский сад №111» г. Сыктывкара, месторасположение, площади

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 111» г. Сыктывкара (МАДОУ «ЦРР-Д/С №111») создано 06.11.1987 года. ДОО располагается в панельном двухэтажном здании, расположенном в микрорайоне «Орбита» по адресу: г. Сыктывкар, ул. Малышева, дом 8.

На 01.01.2022 года общая площадь помещений (с централизованным водоснабжением холодной и горячей водой и отоплением) составляет 2833,2 кв.м.

1.2. Реализуемые образовательные программы

На 01.01.2022 года ДОО реализует основную образовательную программу дошкольного образования. Образовательная программа ДОО разработана и утверждена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и с учетом примерной основной образовательной программы дошкольного образования. С целью содержательного наполнения основной образовательной программы использована вариативная основная образовательная программа дошкольного образования «Детство» (под ред. Т.И. Бабаевой, А.Г. Гогоберидзе, З.А. Михайловой и др.).

В ДОО в настоящее время 5 воспитанников с ограниченными возможностями здоровья. (до августа 2020 года в ДОО насчитывалось 14 детей с ОВЗ). В связи с этим в ДОО разработаны, рассмотрены и приняты на педагогическом совете и утверждены адаптированные образовательные программы:

- Адаптированная образовательная программа дошкольного образования для дошкольников с задержкой психического развития (ЗПР) в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 111» г. Сыктывкара (Разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (утвержден приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155, зарегистрировано в Минюсте России 14 ноября 2013 г., регистрационный № 30384) и с учетом Примерной адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования детей с задержкой психического развития (одобрена решением Федерального учебно-методического объединения по общему образованию 7 декабря 2017 г. Протокол № 6/17)

- Адаптированная образовательная программа дошкольного образования для дошкольников с тяжелым нарушением речи (ОНР) в муниципальном

автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 111» г. Сыктывкара (Разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (утвержден приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155, зарегистрировано в Минюсте России 14 ноября 2013 г., регистрационный № 30384) и с учетом Примерной адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования детей с тяжелыми нарушениями речи (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию 7 декабря 2017 г. Протокол № 6/17)

1.3. Численность и структура персонала и воспитанников

ДОО работает в режиме полного дня (12-часового пребывания) с 7 до 19 часов, с понедельника по пятницу. Выходные дни - суббота, воскресенье и праздничные дни, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

На 01.01.2022 года В ДОО функционирует 13 групп: 3 группы ясельного возраста и 10 групп дошкольного возраста с общим количеством воспитанников – 355 человек:

Таблица 1

Численность и структура групп ДОО

Наименование групп	Кол-во групп	Возраст детей, лет	Списочный состав групп, чел.	Доля (в %)
1	2	3	4	5
Первая младшая группа	3	с 2 до 3	78	22%
Вторая младшая группа	2	с 3 до 4	57	16%
Средняя группа	1	с 4 до 5	29	8,2%
Старшая группа	3	с 5 до 6	80	22,5%
Подготовительная группа	4	с 6 до 7	111	31,3%
Всего:	13 групп		355	100%

Общая численность воспитанников в возрасте до 3 лет – 78 детей – 22% (3 группы по 26 детей в среднем), от 3 до 8 лет -277 детей – 78% (10 групп по 28 детей в среднем).

Общая численность персонала – 69 человек, в том числе 4 члена администрации (директор, заместители директора по учебно-воспитательной, учебно-методической, финансово-экономической, административно-хозяйственной деятельности), 33 педагогических работника, из них 26 воспитателей, 3 музыкальных работника, инструктор по физической

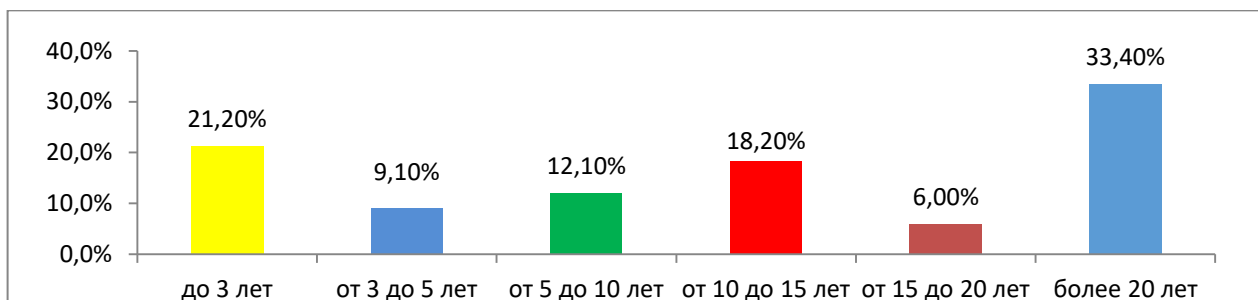
культуре, инструктор по физической культуре по обучению детей плаванию, учитель-логопед, педагог-организатор.

Доля педагогов в возрасте до 30 лет составляет 15,6% (5 человек), старше 55 лет – 6,3% (2 человека), 15,6% (5 человек) - молодые специалисты, 62,5% (21 человек) – от 31 до 55 лет.

По стажу работы педагогический коллектив представляет собой оптимальное сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивает ресурс работоспособности (диаграмма 1). Ежегодно в ДОО приходят педагоги - молодые специалисты. На 01.01.2022 года в ДОО 5 молодых специалистов, еще у 2 педагогов стаж работы в образовании менее 3-лет.

Диаграмма 1

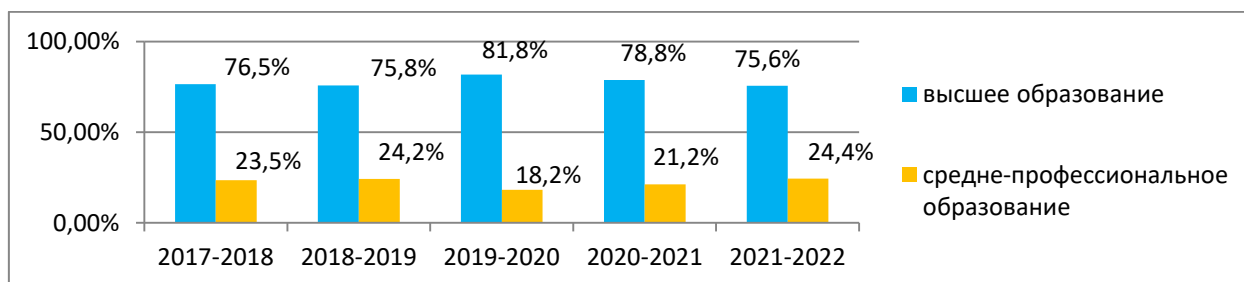
Соотношение педагогов по стажу работы на 01.01.2022 года



75,6% педагогов (25 человек) имеют высшее образование (диаграмма 2). Количество педагогов со высшим образованием немного снизилось за последние 3 года, т.к. в ДОО пришли молодые специалисты со средним профессиональным образованием (в 2020, 2021 годах – по 2 педагога ежегодно).

Диаграмма 2

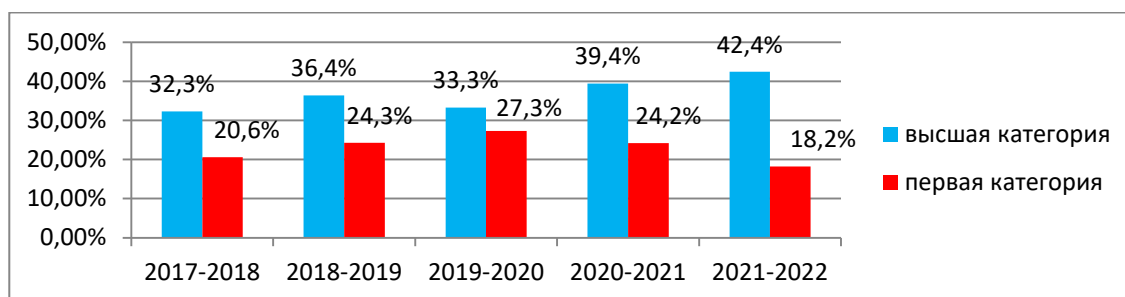
Соотношение педагогов по уровню образования на 01.01.2022



20 педагогов (60,6%) имеют категорию (диаграмма 3). Это ниже, чем в 2020-2021 учебном году на 3%. Такое снижение связано с тем, что в 2021 году 2 педагога, имеющих категории, уволились в связи с переездом в другой регион и приходом в ДОО молодых специалистов. Вместе с тем, в соответствии с графиком аттестации педагогов, в 2018-2019 учебном году 1 педагог прошел аттестацию на высшую категорию; в 2019-2020 учебном году - 2 педагога прошли аттестацию на первую квалификационную категорию, четыре педагога – на высшую; в 2020 - 2021 учебном году 3 педагога прошли аттестацию на первую квалификационную категорию, семь человек – на высшую.

Диаграмма 3

Соотношение педагогов по наличию категории на 01.01.2022



1.4. Организационная структура управления

Управление ДОО осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Уставом, на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Единоличным исполнительным органом ДОО является директор, который осуществляет текущее руководство его деятельностью.

В детском саду сформирована трехуровневая линейно-функциональная структура управления.

Административное управление имеет линейную структуру:

- 1 уровень управления – директор ДОО.
- 2 уровень управления – заместители директора. Объект их управления – часть коллектива согласно функциональным обязанностям (педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал).
- 3 уровень управления - осуществляется воспитателями, специалистами. Объект управления – дети и родители (законные представители).

Коллегиальными органами управления ДОО являются:

- Общее собрание работников;

- Наблюдательный совет;
- Педагогический совет.

Схема организационной структуры управления представлена в Приложении 1.

2. Анализ среды функционирования ДОО

2.1. Анализ внешней среды

2.1.1. Анализ экономических тенденций и их влияния на ДОО

Анализ экономической ситуации в городе Сыктывкаре, в Республике Коми и Российской Федерации позволяет выделить следующие тенденции, влияющие на развитие МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №111» г. Сыктывкара:

Положительное влияние:

- рост жилищного строительства в г. Сыктывкаре, в том числе в микрорайоне Орбита (достаточно высокая плотность населения), что позволяет сохранить и/или увеличить потенциальную численность воспитанников.

Отрицательное влияние:

- снижение платежеспособности населения Сыктывкара в связи с инфляцией и экономической нестабильностью, с распространением новой коронавирусной инфекции, сужает возможности оказания платных услуг;
- ухудшение финансового положения организаций-налогоплательщиков сужает налоговые платежи, что не позволяет индексировать бюджетные расходы даже в условиях инфляции.

2.1.2. Анализ социальных тенденций и их влияния на ДОО

Анализ социальной среды позволяет выделить следующие тенденции, влияющие на развитие ДОО:

Положительное влияние:

- в Сыктывкаре находятся высшее и среднее профессиональные заведения, готовящие педагогические кадры, такие, как СГУ им. Питирима Сорокина, СГПК им. И.А. Куратова;
- указы Путина В.В. по поддержке семей с детьми позволяют рассчитывать на стабильность и рост численности воспитанников;
- стабильная востребованность дошкольных образовательных организаций в г. Сыктывкаре.

Отрицательное влияние:

- продолжается отток молодежи и работников высокой квалификации из Сыктывкара, что уменьшает шансы ДОО на своевременное и качественное омоложение кадрового состава;
- имеется снижение рождаемости как по всей стране, так и по Сыктывкару, что позволяет сделать вывод о возможном снижении численности воспитанников;
- быстрый темп жизни, ориентация семей на «зарабатывание денег» может привести к снижению родительской культуры, к росту числа неблагополучных семей (семей категории «группа риска» и «семья, находящаяся в социально опасном положении»).

2.1.3. Анализ политико-правовых тенденций и их влияния на ДОО

Анализ политико-правовой среды позволяет выделить следующие тенденции и факторы, влияющие на развитие ДОО:

Положительное влияние:

- столичный статус г. Сыктывкара;
- привлечение к деятельности республиканской стажировочной площадки, базовой площадки УДО администрации МО ГО «Сыктывкар».

Отрицательное влияние:

- централизация финансовых потоков ставит бюджет ДОО в еще большую зависимость от регионального и федерального, муниципального софинансирования (что снижает возможности получения ДОО дополнительного бюджетного финансирования);
- нивелирование статуса автономного образовательного учреждения.

2.1.4. Анализ технико-технологических тенденций и их влияния на ДОО

Анализ технико-технологической среды позволяет выделить следующие тенденции и факторы, влияющие на развитие ДОО:

Положительное влияние:

- развитие информационно-коммуникационных технологий в России, в РК, Сыктывкаре позволяет внедрять их в работу ДОО;
- развитие технического моделирования, робототехники, организация конкурсов на разных уровнях позволяет активно развивать робототехнику в ДОО;
- наличие кадров, готовых к использованию информационно-коммуникационных технологий.

Отрицательное влияние:

- информационная революция приводит к быстрому моральному устареванию программных и аппаратных ресурсов, что требует постоянного поиска средств на их обновление;

- недостаточность финансирования кадрового обеспечения, обучение кадров по применению и использованию программного обеспечения.
- наличие в ГАУДО РК «РЦДО» детского технопарка «Кванториум» в Сыктывкаре, детского технопарка в микрорайоне Орбита, развитие робототехники в детских садах и центрах дополнительного образования может привести к снижению числа потребителей платных образовательных услуг, к снижению имиджа ДОО.

2.2. Анализ внутренней среды

2.2.1. Кадровый потенциал ДОО

За период с 2018 года по 2021 год численность персонала ДОО осталась на прежнем уровне, пришло много молодых педагогов. Средняя ежегодная сменяемость младшего персонала составляет примерно 8%. Выполнение основных показателей реализации Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2018-2021 годы по направлению 2.1. «Повышение профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» представлено в таблице 2:

Таблица 2

Выполнение целевых ориентиров Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара по направлению 2.1. «Повышение профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>единица измерения</i>	<i>базовое значение 2017 год</i>	<i>2026 к 2017 план</i>	<i>Выполнено</i>
1	<i>Проект 2.1.1. Повышение профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО</i>				
2	Удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогов ДОО	%	64%	+11 %	- 3,5%
3	Разработаны диагностические карты профессионального уровня педагогов, эффективности осуществляемой ими профессиональной деятельности, степени сформированности у них профессиональных компетенций.	наличие	нет	да	да
4	Доля педагогов, реализующих персонифицированные		нет		

	программы повышения квалификации педагогов, предусматривающих реализацию индивидуальных образовательно-методических траекторий профессионального развития	%		100 %	100 %
5	Доля педагогов, готовых к принятию идеологии ФГОС ДО, испытывающих потребность в непрерывном профессиональном развитии и способных к выстраиванию и реализации программы собственного профессионального развития	%	30%	90%	94%
6	Внесены изменения в структуру методической службы ДОО (обеспечивает свободный, многовекторный, личностно-ориентированный и востребованный профессиональный рост педагогов)	да/ нет	нет	да	да
7	Наличие дифференцированной программы профессионального развития педагогов ДОО на основе системно-деятельностного подхода	да/ нет	нет	да	да
8	Доля (прирост) педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней	%	32%	+30 %	+45,2 %

Обновился педагогический состав в связи с выходом на пенсию педагогов с большим стажем работы и высшей квалификацией, а также в связи с выходом педагогов в отпуск по уходу за ребенком (5 педагогов, имеющих категорию, вышли в отпуск по уходу за ребенком или уволились в связи со сменой места жительства). В связи с этим, удельный вес педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогов ДОО остался примерно на одном уровне с 2017 годом (64% в 2017 году, 60,4% в 2021 году). Вместе с тем, в период с 2018 по 2021 год 2 педагога впервые аттестовались на первую квалификационную категорию и 5 педагогов аттестовались на высшую. Количество педагогов, имеющих категорию, находится примерно на одном уровне с показателями по городу Сыктывкару (61% педагогических работников города имеют категорию).

Разработаны диагностические карты профессионального уровня педагогов, эффективности осуществляемой ими профессиональной деятельности, степени сформированности у них профессиональных компетенций.

В 2018-2019 учебном году внесены изменения в структуру методической службы: организованы группы педагогического мастерства, все педагоги могут принять участие в деятельности какого-либо структурного подразделения методической службы. В 2019, 2020, 2021 годах педагоги нарабатывали материал для создания методических пособий, приложений к образовательной программе ДОО.

Педагоги приняли участие в 61 интернет-конкурсе (разработок, конспектов, проектов, презентаций и т.д.) - 197%.

Активно делились своим опытом со студентами СГПК им. И.А. Куратова, слушателями КРИРО – 43 выступления, мастер-класса. Педагоги активно делились своим опытом в печатных и интернет изданиях (36 публикаций за 2020 год).

В то же время, в профессиональном развитии педагогов ДОО обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- недостаточная готовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

Таким образом, проводимая в ДОО методическая работа позволила повысить профессиональный уровень педагогов. В связи с этим педагоги стали чаще транслировать свой опыт по реализации ФГОС ДО на различных уровнях. Вместе с тем, ежегодно в ДОО приходят на работу молодые специалисты, которые сталкиваются в своей профессиональной деятельности с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение педагогов стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

2.2.2. Материально-технические условия и безопасность

За период реализации Программы развития на 2018-2021 годы в ДОО обновлена материально-техническая база, созданы условия для безопасного пребывания детей в ДОО:

- проведены ремонты:
 - замена дверей;
 - замена отопительных приборов;
 - частичный ремонт системы отопления в подвале;
 - замена канализационного стояка;
 - замена двух тентовых навесов (веранд);
 - ремонт приточно-вытяжной вентиляции;
 - ремонт группового помещения, полов;
- для обеспечения требований пожарной и комплексной безопасности проведены:
 - ремонт коридоров (противопожарные мероприятия),
 - установка домофонов;
 - монтаж системы экстренного оповещения;
 - монтаж системы охранной сигнализации;
 - установка входных дверей;
 - приобретены светильники аварийные светодиодные;
 - изготовлена декларация по пожарной безопасности;

- приобретен металлодетектор;
- с целью создания комфортных условий для воспитанников, соблюдения температурного режима в группах, коридорах, в помещениях ДОО установлены пластиковые окна;
- приобретены:
 - комплекты мебели для детских игровых комнат;
 - детские раздевальные шкафчики;
 - оборудование для робототехники;
 - планшеты – 4шт.;
 - мультимедийные проекторы (2 шт.);
 - малые игровые формы;
- приобретено оборудование:
 - для пищеблока (холодильные шкафы – 2 шт.);
 - для прачечной (парогенератор, утюги);
 - для медицинского кабинета (медицинский столик);
 - для групп (рециркуляторы, термометры бесконтактные,);
- с целью повышения энергоэффективности ДОО лампы накаливания во всех помещениях заменены на энергосберегающие, установлены системы автоматического регулирования тепла, горячего водоснабжения;
- частично проведена замена системы водоснабжения и канализации (труб, арматуры).

Большая доля ремонтных, противопожарных работ в ДОО выполнена за счет внебюджетных средств (84%).

В ДОО оформлен паспорт доступности в рамках выполнения мероприятий Программы «Доступная среда».

В рамках антитеррористической безопасности в ДОО разработан и утвержден паспорт безопасности мест массового пребывания людей; ДОО оснащено тревожной кнопкой; организован пропускной режим; установлена телефонная связь с определителем номера; установлена система видеонаблюдения; директор и заместитель по АХЧ обучены на курсах по антитеррористической безопасности.

С целью обеспечения безопасности воспитанников и работников ДОО один раз в квартал проводятся тренировки по эвакуации воспитанников и персонала на случай возникновения пожара и чрезвычайной ситуации. Сотрудники обучены на курсах гражданской обороны (руководители нештатных формирований по выполнению мероприятий в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций). В ДОО ежегодно проводятся тематические дни по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций «Дни защиты детей».

С целью обеспечения пожарной безопасности выведен сигнал о возникновении пожара на пульт ЕДДС Федерального казенного учреждения «Центр управления в кризисных ситуациях главного Управления МЧС России по РК»; обновлены планы эвакуации; обучены работники ДОО по пожарной безопасности; специалисты Отдела надзорной деятельности и

профилактической работы г. Сыктывкара принимают участие в родительских собраниях.

С целью обеспечения безопасности дорожного движения оформлен паспорт дорожной безопасности; имеется маршрут безопасности «дом-детский сад - дом»; на официальном сайте ДОО размещена вкладка «Дорожная безопасность» с актуальной информацией по безопасности дорожного движения; специалисты Отдела ГИБДД УМВД России по г. Сыктывкару принимают участие в родительских собраниях, проводят мероприятия с воспитанниками.

Таким образом, в рамках реализации Программы развития МАДОУ на 2017-2021 годы проведена большая работа по совершенствованию материально-технических условий в ДОО. Вместе с тем уровень материально-технического оснащения оставляет желать лучшего в сфере обеспечения ДОО современной медиа-аппаратурой, компьютерами. В ДОО необходимо приобрести дополнительно интерактивные доски в комплекте с проекторами и ноутбуками. Требуют ремонта или замены тентовые навесы на прогулочных площадках, игровые модули. Недостаточно обновляется в группах игровое оборудование, игрушки. Требуется замена двух тентовых навесов (веранд) на прогулочных площадках.

Требуется капитальный ремонт системы отопления и сантехники в подвале, ремонт групп.

2.2.3. Реализация образовательной программы

В ДОО реализуется основная образовательная программа дошкольного образования Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 111» г. Сыктывкара, разработанная в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и с учетом примерной основной образовательной программы дошкольного образования. С целью содержательного наполнения основной образовательной программы использована вариативная основная образовательная программа дошкольного образования «Детство» (под ред. Т.И. Бабаевой, А.Г. Гогоберидзе, З.А. Михайловой и др.).

Для осуществления образовательной деятельности с детьми, имеющими статус «Ребенок с ограниченными возможностями здоровья», разработаны и утверждены:

- адаптированная образовательная программа дошкольного образования для дошкольников с задержкой психического развития (ЗПР) в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 111» г. Сыктывкара
- адаптированная образовательная программа дошкольного образования для дошкольников с тяжелым нарушением речи (ОНР) в

муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 111» г. Сыктывкара.

Данные программы обеспечивают образовательную деятельность, работу по коррекции нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников в группах общеразвивающей направленности ДОО с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей. Программы содержат материал для организации коррекционно-развивающей деятельности с каждой возрастной группой детей, от 3-7 лет. Коррекционная деятельность включает логопедическую работу и работу по образовательным областям, соответствующим Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования (ФГОС ДО), представляющему собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию.

В основу организации образовательного процесса положен комплексно-тематический принцип планирования с ведущей игровой деятельностью. Акцент делается на интеграцию образовательных областей (социально-коммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое, физическое развитие).

В группах ДОО созданы условия для самостоятельного выбора детьми любого вида деятельности. Среда наполнена объектами детской субкультуры, что позволяет поддерживать активность, индивидуальность и самостоятельность каждого ребенка.

Организовано зонирование пространства, которое позволяет поддерживать положительное, доброжелательное отношение детей друг к другу и взаимодействие детей друг с другом в разных видах деятельности.

Основные мероприятия Программы развития ДОО «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2018-2021 годы по реализации образовательной программы дошкольного образования выполнялись в рамках проектов:

- Проект 1.2.1. Совершенствование развивающей предметно-пространственной среды ДОО в соответствии с ФГОС ДО:
- Проект 1.4.1. Поликультурное и этнокультурное образование детей в дошкольной организации

Таблица 3

Выполнение целевых показателей
«Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на
2018-2021 годы» по проекту
1.2.1. Совершенствование развивающей предметно-пространственной
среды ДОО в соответствии с ФГОС ДО

№	Показатель	единица	базовое	2021	Выпо
---	------------	---------	---------	------	------

п/п		измерения	значение 2017 год	к 2017 план	лнено
1	Сформирована естественная, комфортная, уютная обстановка с рационально организованной и насыщенной развивающей средой	да/нет	частично	да	да
2	Доля сотрудников, хорошо ориентирующихся в вопросах создания и совершенствования РППС (по итогам анкетирования)	%	40%	+40%	+41,3 %
3	Доля родителей (законных представителей), готовых принять активное участие в процессе совершенствования РППС ДОО (по итогам анкетирования)	%	29%	+21%	+23%

В группах ДОО и на прогулочных площадках создана и постоянно совершенствуется естественная, комфортная, уютная обстановка с рационально организованной и насыщенной развивающей средой. За 2018-2021 годы проведена большая методическая работа с педагогами в этом направлении. Благодаря этому возросло количество педагогов, хорошо ориентирующихся в вопросах создания и совершенствования развивающей предметно-пространственной среды. Активное участие в данном направлении принимают родители (законные представители) воспитанников (по итогам анкетирования и анализа участия родителей (законных представителей) в процессе совершенствования РППС групп – в конкурсах «Лучшая развивающая среда группы», в выставках творческих работ, в создании условий для сюжетно-ролевых игр детей, в смотрах-конкурсах «Лучшая зимняя площадка», «Лучшая летняя площадка» и т.д.)

Образовательная программа предусматривает этнокультурный компонент в образовательном процессе.

Таблица 4

Выполнение целевых показателей

«Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» на 2018-2021 годы»
по проекту

1.4.1. Поликультурное и этнокультурное образование детей в дошкольной организации

№ п/п	Показатель	единица	базовое	2021 к	Выполнено
-------	------------	---------	---------	--------	-----------

		измерения	значение 2017 год	2017 план	
1	Доля педагогов, хорошо ориентирующихся в проблемах поликультурного и этнокультурного образования (по итогам анкетирования)	%	48%	+52%	+52%
2	Наличие (количество) разработанных методических пособий, рабочих программ, способствующих грамотному построению образовательного процесса этнокультурной и поликультурной направленности на основе системного подхода в использовании всех средств и форм образовательной работы с дошкольниками	единица	0	+5	+5
3	Улучшение (прирост) материально-технической оснащённости образовательной организации поликультурной и этнокультурной направленности	единица	5	+8	+9
4	Организовано обучение коми языку как неродному	да/нет	нет	да	да
5	Доля родителей, по итогам анкетирования, отмечающих важность задач по формированию у детей поликультурной и этнокультурной компетентности	%	46%	+34%	+38%
6	Количество (прирост) дидактических пособий, способствующих успешному решению задач поликультурной и этнокультурной направленности	ед.	3	+28	+36

В ДОО разработано:

- Приложение к образовательной программе ДОО «Поликультурное и этнокультурное образование детей дошкольного возраста с присущими ему нравственными ценностями» (принято на педагогическом совете 31.08.2018г., утверждено приказом директора 31.08.2018);

- Приложение к образовательной программе ДОО: Методические рекомендации по созданию условий для самостоятельного художественного творчества (функциональной зоны изобразительной деятельности) в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 111» г. Сыктывкара (в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования), утверждено приказом директора 30.11.2020;

- Приложение к образовательной программе ДОО: Методическое пособие «Экологическое воспитание дошкольников» (принято на педагогическом совете 30.08.2021г., утверждено приказом директора 30.08.2021)

Обучение коми языку как неродному организовано частично в режимные моменты в группах № 10, 1.

На сегодняшний день при реализации образовательных программ имеют место следующие проблемы:

- 55,7% детей (123 ребенка) осваивают образовательную программу ДОО на достаточном уровне;
- имеются дети, которые в связи с заболеваемостью длительно не посещают ДОО;
- деятельность педагогов по воспитанию дошкольников имеет в основном традиционную направленность, практически отсутствуют современные технологии воспитания, что может обусловить снижение эффективности воспитательного процесса в целом в ДОО;
- не проводится анализ уровня воспитанности дошкольников, т.к. основное внимание уделяется реализации образовательных задач;
- недостаточно эффективны усилия педагогических работников по объединению воспитательных усилий ДОО и воспитательного потенциала семьи;
- проблемы воспитания не включены в программу внутренней системы оценки качества образования, следовательно, нет возможности объективно оценивать процесс воспитания в ДОО.

2.2.4. Воспитанники и медико-социальные условия их пребывания в ДОО

Динамика численности и половозрастной структуры воспитанников ДОО приведена в таблице 5.

Таблица 5

Динамика численности и половозрастной структуры воспитанников ДОО

	<i>Показатель</i>	2018 год	2019 год	2020год	2021 год
1	количество воспитанников	366	362	361	355
2	из них мальчиков:	198	194	207	195
3	из них девочек	168	168	154	160

Таким образом, количество детей незначительно снижается каждый год. Количество мальчиков значительно больше, чем девочек (на 20%).

В ДОО сформирована здоровьесберегающая среда, рационально организован учебно-воспитательный процесс с целью предотвращения перегрузки, перенапряжения воспитанников.

Созданы условия для медицинского обслуживания воспитанников.

Питание соответствует нормам.

Выполнение целевых показателей
«Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» на 2018-2021 годы»
по проекту

1.3.1. Проект по совершенствованию здоровьесберегающей среды
«Здоровье»

№ п/ п	<i>Показатель</i>	едини ца измер ения	базов ое значе ние 2017 год	2021 к 2017 план	Выпол нено
1	- У детей сформированы в достаточной степени навыки здорового образа жизни (по результатам педагогической диагностики показатель сформирован)	%	56,2%	+6%	+9,4%
2	Доля сотрудников, отмечающих приоритетность задач оздоровления и здоровьесбережения детей по итогам анкетирования	%	59%	+31%	+34%
3	Доля сотрудников, хорошо ориентирующихся в вопросах оздоровления и здоровьесбережения детей (по итогам анкетирования)	%	76%	+13%	+16%
4	Доля родителей (законных представителей), отмечающих приоритетность задач оздоровления и здоровьесбережения детей и имеющих представление о способах и приемах здоровьесбережения (по итогам анкетирования)	%	75%	+8%	+8,2%

По результатам педагогической диагностики показатель «Ребенок способен к волевым усилиям, может следовать социальным нормам поведения и правилам в разных видах деятельности, во взаимоотношениях со взрослыми и сверстниками, может соблюдать правила безопасного поведения и личной гигиены» сформирован у 65,6% детей (145 человек).

С целью выполнения поставленной Программой развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2017-2021 годы задачи разработано приложение к образовательной программе «Формирование основ безопасного поведения у детей дошкольного возраста в МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара.

Остается в ДОО низким индекс здоровья (таблица 7) (снизился в связи с тем, что за последние отчетные периоды в ДОО функционируют по три - четыре группы ясельного возраста, из них 2 адаптационные, что значительно повышает уровень заболеваемости и количество переболевших детей (при адаптации детей ясельного возраста к ДОО).

**Сравнительные данные по заболеваемости детей
в МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара
за 2018-21 годы**

№ п/п	Показатель	2018	2019	2020	2021
1	количество случаев	314	495	377	446
2	‰ (промили)	862,6	1371	1047	1260
3	индекс здоровья	9%	19,7%	27%	32%

Таким образом, задачи Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2017-2021 годы в части проекта по совершенствованию здоровьесберегающей среды «Здоровье» выполнены. Вместе с тем, не снижается количество пропусков детьми ДОО без уважительных причин. Остается высокой заболеваемость детей.

2.2.5. Взаимодействие с родителями (законными представителями)

Выполнение целевых показателей «Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2018-2021 годы» по проекту 1.1.1. «Совершенствование системы взаимодействия с родителями (законными представителями)» в таблице 8.

Таблица 8

**Выполнение целевых показателей
Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2018-2021
годы» по проекту 1.1.1. «Совершенствование системы взаимодействия с
родителями (законными представителями)»**

№ п/ п	Показатель	единиц а измере ния	базово е значен ие 2017 год	2021 к 2017 план	Выпол- нено
1	Удельный вес родителей (законных представителей), участвующих в совместных детско-родительских проектах	%	45%	+20%	+46%
2	Доля педагогов, отмечающих готовность и целесообразность к активному взаимодействию с родителями (законными представителями)	%	40%	+40%	+48,7%

3	Доля родителей, отмечающих по итогам анкетирования высокий уровень информированности о деятельности ДОО	%	82	+3%	+11,1%
4	Наличие Модели взаимодействия с родителями (законными представителями) в МАДОУ «ЦРР-Д/С №111»	наличие	нет	наличие	наличие

Сведения о семьях воспитанников иллюстрирует таблица 9.

Таблица 9

**Состав семей МАДОУ «ЦРР – Д/С №111» г. Сыктывкара
(на 01.10.2021)**

	Количество	%
Всего семей:	355	
из них:		
многодетные	61	17,4%
полные	321	90,4%
неполные	34	9,7%
опекунство	1	0,3%
семьи, состоящие на учете в КПДНи ЗП	0	0%

Количество родителей (законных представителей), постоянно участвующих в совместных детско-родительских проектах:

- в 2018 году -125, т.е 58,5% (прирост +13,5%)
- в 2019 году – 334, т.е. 92,8% (прирост 34,3%)
- в 2020 году – 328 семей (из них 223 семьи – очно, а остальные – в рамках дистанционного обучения), т.е. 91%

Количество родителей (законных представителей), участвующих в детско-родительских проектах зависит от количества проектов, организуемых в ДОО и в группах. Поэтому необходимо планировать реализацию совместных с родителями (законными представителями) проектов.

Всего в 2020 году в мероприятиях ДОО приняли участие 1249 родителей, что составило 346% от количества детей в ДОО (в конкурсах, выставках, смотрах), в 2021- 1243 (что составило 355%)

В ДОО для построения эффективных коммуникаций с родителями (законными представителями) воспитанников используются следующие каналы:

- прием директора по личным вопросам,
- родительские собрания в группах,
- родительский университет (кафедры «Эффективного родительства», «Будущий первоклассник») (цель деятельности родительского университета -

обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования детей),

- совместные с родителями (законными представителями) проекты по совершенствованию развивающей предметно-пространственной среды в группах и другие,
- рабочей группой по разработке целостной системы взаимодействия с родителями (законными представителями) на основе индивидуального и дифференцированного подхода разработан практико-ориентированный и учебно-методический материал, обеспечивающий эффективность психолого-педагогического сопровождения семей в вопросах развития и образования детей,
- информирование родителей (законных представителей) о жизни детей в группах, об интересных мероприятиях через официальный сайт ДОО и социальные сети (группа ДОО в социальной сети «ВКонтакте»),
- тренинги публичных выступлений для педагогов,
- привлечение родителей (законных представителей) к совместной деятельности (знакомство с профессиями, увлечениями родителей (законных представителей)),
- анкетирование родителей (законных представителей),
- проведение «Дней открытых дверей» и другие.

Таким образом, задача Программы развития выполнена.

Активизация взаимодействия с родителями (законными представителями) позволила поднять на хороший уровень психолого-педагогическое сопровождение родителей (законных представителей). Вместе с тем, только 68% родителей (законных представителей) приняли участие в ежегодном анкетировании по удовлетворенности деятельностью ДОО. Нет системы в оказании помощи родителям (законным представителям) длительно болеющих детей. Только 50% родителей (законных представителей) отмечают высокое качество взаимодействия педагогов с родителями (законными представителями).

2.2.6. Управление ДОО

Управление ДОО осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом, Программой развития ДОО на 2018-2021 годы на принципах единоначалия и самоуправления.

Единоличным исполнительным органом ДОО является директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью ДОО. Права и обязанности Руководителя, его компетенция в области управления ДОО определяются в соответствии с действующим законодательством и Уставом.

Согласно Уставу, коллегиальными органами управления ДОО являются:

- общее собрание работников;
- наблюдательный совет;
- педагогический совет.

Все коллегиальные органы управления работают в соответствии с разработанными и утвержденными положениями.

Алгоритм управления в ДОО выстраивается на основе планирования, организации, руководства и контроля.

Планирование в ДОО осуществляется на основе проблемного анализа и в соответствии с Программой развития ДОО. Анализ основных направлений и показателей деятельности основывается на данных аналитических справок по итогам внутреннего мониторинга и контроля.

При разработке годового плана работы учитываются результаты работы коллектива ДОО за предшествующий учебный год на основе проблемно-ориентированного анализа, выполнение Программы развития ДОО и планируются новая цель и новые задачи в соответствии с государственной политикой в области образования.

Обеспечена связь между органами и комиссиями, прослеживается распределение административных обязанностей в коллективе, порядок разработки и принятия локальных нормативных актов, к разработке привлекаются члены коллектива, родительской общественности, локальные акты утверждаются на соответствующих коллегиальных органах, составляются протокола.

Организационно-управленческая деятельность администрации ДОО способствовала реализации образовательного процесса с учетом требований законодательства в области образования. За период реализации Программы развития на 2018-2021 годы 38% педагогов являлись руководителями структурных подразделений, еще 71% привлекались к контрольной деятельности, деятельности в составе оргкомитетов и жюри.

Для управления финансовой частью на наблюдательном совете ежегодно принимается план финансово-хозяйственной деятельности. С целью определения качества ведения финансово-хозяйственной деятельности ежеквартально готовится отчет по исполнению финансового менеджмента.

По итогам работы за 2021 год оценка качества финансового менеджмента в ДОО положительная. Муниципальное задание выполнено на 100%, в части посещаемости на 93,5%. Просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с поставщиками и подрядчиками нет, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам от оказания платных работ, услуг нет. Доля привлечения средств от оказания платных услуг в общем объеме финансового обеспечения муниципального задания составляет 21%. Средний расход энергоресурсов в сравнении с предыдущим годом составил 95,2%. В срок и качественно представлена

годовая отчетность, финансовых нарушений, недостат и предписаний в МАДОУ нет.

Средняя заработная плата педагогов ДОО в 2021 году соответствует утвержденному целевому показателю.

Таблица 10

Выполнение целевых показателей
«Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2018-2021 годы»

	<i>Показатель</i>	единица измерения	базовое значение 2017 год	2021 к 2017 план	Выполнено
1	Доля/прирост доли родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством деятельности ДОО	%	90%	+1,5 %	+7,5 %
2	Величина/прирост внебюджетных доходов (выручки) ДОО	тыс. руб.	11 356	+45	- 36

Не достигнут прирост внебюджетных доходов ДОО в связи с пандемией коронавирусной инфекции. Согласно санитарным правилам, при выявлении случая заболевания коронавирусной инфекцией в группе, вся группа закрывается на карантин. В течении 2020-2021 годов группы значительное количество раз закрывались на карантин; были периоды, в течение которых платные услуги не оказывались. Поэтому сложно спрогнозировать ситуацию и достичь плановых показателей.

В 2018 году в ДОО разработано «Положение о внутренней системе оценки качества образования (ВСОКО)», которое отражает цель, задачи, принципы, процедуры и методы оценки качества образования, а также организационную структуру управления функционированием внутренней системы оценки качества образования. Ежегодно перед началом учебного года утверждается Программа ВСОКО на учебный год. В соответствии с разработанной программой проводится анализ качества образования в ДОО.

Разработана модель содержания ВСОКО, определены объекты ВСОКО, методы контроля и оценки. Разработана процедура проведения ВСОКО и определена ее организационно-функциональная структура.

Для обеспечения эффективного управленческого контроля за функционированием ВСОКО разработана «Матрица контроля осуществления ВСОКО», Оценка качества образования проводится в соответствии с разработанными оценочными листами.

Мониторинг качества образовательной деятельности в 2020 году показал хорошую работу педагогического коллектива по всем показателям.

Состояние здоровья и физического развития воспитанников удовлетворительное.

Анкетирование родителей (законных представителей) показало высокую степень удовлетворенности качеством предоставляемых услуг.

Таким образом, система управления, созданная в ДОО, способствует четкой, планомерной организации деятельности коллектива, помогает видеть результаты работы, как промежуточные, так и итоговые, отслеживать качество работы, проводимой каждым сотрудником. Все участники образовательного процесса имеют возможность реализовывать свои способности, повышать свой уровень квалификации.

Результаты выполнения целевых показателей Программы развития ДОО на 2018-2021 годы по проекту 3.1.1. «Управление качеством образования ДОО» представлены в таблице 11.

Таблица 11

Выполнение целевых показателей
«Программы развития МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара
на 2018-2021 годы» по проекту
3.1.1. «Управление качеством образования ДОО»

	<i>Показатель</i>	единиц а измере ния	базов ое значе ние 2017 год	2021 к 2017 план	Выпо лнено
1	Создан механизм управления качеством образования и взаимосвязь всех контрольно-оценочных процедур в единую систему управления качеством образования в ДОО	да/нет	нет	да	да
2	Разработана и апробирована оптимальная модель внутренней системы оценки качества образования, модель управления качеством образования в МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара	да/нет	нет	да	да
3	Разработан качественный документ «Положение о ВСОКО» в соответствии с требованиями законодательства системы образования и на основании теоретических исследований ученых по данной проблематике.	наличие	нет	да	да
4	Разработано новое Положение об оплате труда (с учетом эффективной оценки качества труда работников МАДОУ)	наличие	нет	да	да
5	Разработана и апробирована система управления качеством образования в МАДОУ	да/нет	нет	да	да
6	Расширено общественное участие в управлении МАДОУ (увеличение доли общественного участия в управлении. Количество сотрудников, участвующих	%	40%	+20%	+57%

	в общественном управлении)				
--	----------------------------	--	--	--	--

Вместе с тем, существуют проблемы:

- недостаточное финансирование мероприятий, направленных на модернизацию материально-технической базы, не позволяют в достаточном объеме совершенствовать РППС и материально-техническую базу ДОО (все средства от оказания платных услуг направлены на ремонтные работы);
- не компенсируются затраты на финансирование учебных отпусков работников (при обучении на заочных отделениях в ВУЗах);
- выявлены проблемы в качестве образования при проведении ВСОКО (в качестве образовательной деятельности, взаимодействии с родителями воспитанников, качестве работы педагогического персонала, развивающей предметно-пространственной среды).

2.3. SWOT-анализ ДОО

SWOT-анализ внешней и внутренней среды ДОО представлен в таблице 12.

Таблица 12

<u>ВОЗМОЖНОСТИ:</u>	<u>УГРОЗЫ:</u>
1. Стабильный спрос на услуги дошкольного образования. 2. Наличие спроса на программы дополнительного образования детей от 2 до 7 лет. 3. Выделение субсидий из республиканского и федерального бюджета на развитие образования. 4. Участие ДОО в проектах, грантах, конкурсах. 5. Методическое сопровождение молодых и вновь принятых в ДОО воспитателей. 6. Организация системы наставничества в ДОО. 7. Проектный метод управления ДОО.	1. Отток квалифицированных кадров и молодежи из г. Сыктывкара. 2. Конкуренция со стороны других ДОО на рынке программ дополнительного образования для детей до 7 лет. 3. Большая занятость родителей (законных представителей) затрудняет их участие в образовательной деятельности. 4. Выбор неверных ориентиров управления инновационной деятельностью учреждения может привести к отсутствию желаемых результатов в процессе реализации программы развития. 5. Увеличение нагрузки на педагогов в инновационном режиме работы может привести к их выгоранию. 6. Опыт инновационной деятельности может остаться невостребованным. 7. Не компенсируются затраты на финансирование учебных отпусков работников (при обучении в ВУЗах). 8. Объемы бюджетного финансирования не позволят в достаточном объеме совершенствовать РППС и материально-техническую базу ДОО. 9. Снижение платежеспособного спроса населения в связи с инфляцией.

	10. В связи с новой коронавирусной инфекцией (закрытием групп на карантин) замечен спад внебюджетных доходов (родительская плата и доход от платных услуг). предложений от работодателей г. Сыктывкара. 12. Повышенная тревога у части педагогов, связанная с требованиями к профессионализму 13. Постоянный приток молодых специалистов (работа наставников может не принести ожидаемого результата)
--	---

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ:	Поле СиВ	Поле СиУ
1. Стабильная команда администрации. 2. ДОО находится в микрорайоне Орбита, плотность населения достаточно высокая. 3. Ситуация в семьях достаточно благополучная, уровень образования родителей (законных представителей) достаточно высокий. 4. У коллектива ДОО наработан определенный опыт инновационной деятельности. 5. ДОО является базовым учреждением Управления дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» для старших воспитателей города. 6. Достаточно высокий уровень реализации образовательной программы ДОО. 7. Разработаны и утверждены программы дополнительного образования для детей от 2 до 7 лет. 8. Организация и включение в структуру управления ДОО мобильных объединений педагогов учреждения. 9. В ДОО проводятся мероприятия педагогической деятельности с детьми по приобщению детей к этнокультурным традициям. 10. Разработана, принята на педагогическом совете и утверждена рабочая программа воспитания ДОО.	1. Современная инфраструктура и содержание программ дополнительного образования для детей от 5 до 7 лет позволят удовлетворить спрос и заработать дополнительные средства на развитие. 2. Опыт работы педагогического коллектива ДОО в инновационной деятельности позволит участвовать в проектах, грантах, конкурсах. 3. Расширение форм и содержания взаимодействия ДОО и семьи в соответствии с ФГОС ДО. 4. Внедрение в практику работы ДОО системы наставничества. 5. Совершенствование системы повышения профессиональной компетентности педагогических работников позволит повысить их мотивацию для активного внедрения инновационных технологий и участия в профессиональном конкурсном движении разного уровня.	1. Современная инфраструктура и содержание программ дополнительного образования для детей от 5 до 7 лет может составить конкуренцию программам других ДОО. 2. Работа отдельных педагогов в качестве наставников увеличит нагрузку на кадры, что может привести к выгоранию педагогов, к снижению качества образования 3. Объемы бюджетного финансирования и внебюджетных доходов не позволят в достаточном объеме совершенствовать РППС и материально-техническую базу ДОО.

<u>СЛАБЫЕ СТОРОНЫ:</u>	Поле СлВ	Поле СлУ
1. Много молодых специалистов, в т.ч. имеющих педагогическое, но не дошкольное образование. 2. Большое количество детей в группах. 3. Несоответствие потребности родителей в высококвалифицированных педагогических кадрах для своих детей и постоянным притоком молодых специалистов. 4. Рост числа осложненных диагнозов, процента хронических заболеваний внутренних органов у детей, поступающих в ДОО. В связи с этим остается низким индекс здоровья. 5. Низким остается показатель «посещаемость ДОО одним ребенком». 6. РППС ДОО, в особенности некоторых групп, требует дооснащения, оформления с учетом зоны актуального и зоны ближайшего развития каждого ребенка. 7. Слабо осуществляется общественно-профессиональная экспертиза. 8. Нехватка кабинетов тормозит развитие ПДУ 9. Недостаточное финансирование мероприятий, направленных на модернизацию материально-технической базы, не позволяют в достаточном объеме совершенствовать РППС и материально-техническую базу ДОО (все средства от оказания платных услуг направлены на ремонтные работы). 10. Требуют ремонта или замены теневые навесы на прогулочных площадках, игровые модули. 11. Требуется капитальный ремонт системы отопления и сантехники в подвале, ремонт групп.	1. Недостаток в квалифицированных кадрах, повышение профессионального уровня педагогов ДОО можно частично ликвидировать за счет обучения педагогов силами методической службы ДОО, наставничества. 2. Методическое сопровождение молодых и вновь принятых в ДОО воспитателей позволит активно включиться начинающим педагогам в инновационную деятельность. 3. Средняя посещаемость ДОО одним ребенком может вырасти за счет совершенствования форм взаимодействия ДОО и семьи. 4. Применение новых, нетрадиционных форм взаимодействия ДОО и семьи позволит активизировать родителей на участие в мероприятиях ДОО и на совместную деятельность с ребенком 5. Сохранение сети ПДУ позволит дооснастить РППС групп. 6. Участие ДОО в проектах, грантах, конкурсах позволит выделить финансирование на совершенствование РППС и материально-технической базы ДОО. 7. Выделение целевых средств на текущий ремонт поможет направить большее количество финансовых средств ДОО на образовательный процесс. 8. Объединение обучения и воспитания в	1. Невысокая привлекательность сферы образования для квалифицированных специалистов при наличии более выгодных предложений от работодателей г. Сыктывкара может спровоцировать отток квалифицированных кадров. 2. Увеличение нагрузки на педагогов в инновационном режиме работы может привести к их выгоранию. 3. Несоответствие потребности родителей в высококвалифицированных педагогических кадрах для своих детей и постоянным притоком молодых специалистов приведет к неудовлетворенности родителей (законных представителей) качеством образования в ДОО.

12. Не компенсируются затраты на финансирование учебных отпусков работников (при обучении на заочных отделениях в ВУЗах). 13. Отсутствие взаимопонимания с некоторыми родителями (законными представителями) в вопросах воспитания и образования детей. 14. Большая занятость родителей (законных представителей) затрудняет их участие в образовательной деятельности. 15. Деятельность педагогов по воспитанию дошкольников имеет в основном традиционную направленность, практически отсутствуют современные технологии воспитания, что может обусловить снижение эффективности воспитательного процесса в целом в ДОО. 16. Проблемы воспитания не включены в программу внутренней системы оценки качества образования, следовательно, нет возможности объективно оценивать процесс воспитания в ДОО. 17. Недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы. 18. Недостаточная готовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.	целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества. 9. Повышение профессиональной культуры педагогов в вопросах воспитания детей дошкольного возраста посредством повышения качества методической работы, включения в исследовательскую и проектную деятельность педагогов, самообразование	
---	--	--

3. Концептуальные основы Программы

3.1. Принципы, заложенные в основу Программы. Модель ДОО, модель выпускника

В основу разработки Программы развития заложены следующие **принципы планирования**:

- принцип единства и целостности (означает единство принципов и методологии организации и функционирования системы планирования, единство порядка осуществления планирования и формирования отчетности о реализации документов планирования ДОО);
- принцип сбалансированности (означает согласованность и сбалансированность документов планирования по приоритетам, целям, задачам, мероприятиям, показателям, финансовым и иным ресурсам и срокам реализации);
- принцип результативности и эффективности (означает, что выбор способов и методов достижения целей развития ДОО должен основываться на необходимости достижения заданных результатов с наименьшими затратами ресурсов в соответствии с документами планирования);
- принцип ответственности участников планирования (означает, что участники планирования несут ответственность за своевременность и качество разработки и корректировки документов планирования, осуществления мероприятий по достижению целей развития и за результативность и эффективность решения задач развития в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации);
- принцип прозрачности (открытости) планирования (означает, что документы планирования, за исключением документов или их отдельных положений, в которых содержится информация, относящаяся к государственной, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, подлежат официальному опубликованию);
- принцип реалистичности (означает, что при определении целей и задач развития ДОО участники планирования должны исходить из возможности достижения целей и решения задач в установленные сроки с учетом ресурсных ограничений и рисков);
- принцип ресурсной обеспеченности (означает, что при разработке и утверждении (одобрении) документов планирования, разрабатываемых в рамках планирования и программирования, должны быть определены источники финансового и иного ресурсного обеспечения мероприятий,

предусмотренных этими документами, в пределах ограничений, определяемых документами планирования);

- принцип измеряемости целей (означает, что должна быть обеспечена возможность оценки достижения целей и задач развития ДОО с использованием количественных и (или) качественных целевых показателей, критериев и методов их оценки, используемых в процессе планирования);
- программно-целевой принцип (означает определение приоритетов и целей развития, разработка взаимоувязанных по целям, срокам реализации программ и проектов ДОО и определение объемов и источников их финансирования).

Миссия ДОО

- по отношению к социуму: быть конкурентоспособным ДОО, предоставляющим доступные и качественные услуги, удовлетворяющие запросам социума и государства;
- по отношению к коллективу ДОО: создание условий для профессионального, творческого и личностного роста сотрудников, обеспечение комфортного нравственно-психологического климата;
- по отношению к детям: обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья, освоения образовательных программ в соответствии с возрастом, ориентируясь на общечеловеческие ценности для успешного обучения в школе.

Модель ДОО

- ДОО как единая система образовательно-воспитательного процесса, ориентированного на личностное развитие каждого воспитанника;
- построение образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка, при котором сам ребенок становится активным участником в выборе содержания своего образования, становится субъектом образования (индивидуализация дошкольного образования);
- содействие и сотрудничество детей и взрослых, признание ребенка полноценным участником (субъектом) образовательных отношений;
- сотрудничество ДОО с семьей;
- четкое распределение и согласование компетенций и полномочий, функций и ответственности всех субъектов образовательного процесса;
- усиление роли комплексного психолого-педагогического сопровождения воспитанников ДОО.

Модель выпускника ДОО

В модели выпускника ДОО определены возможные достижения ребенка на этапе завершения уровня дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО. Специфика дошкольного детства (гибкость, пластичность развития ребенка, высокий разброс вариантов его развития, его

непосредственность и произвольность), а также системные особенности дошкольного образования (отсутствие возможности вменения ребенку какой-либо ответственности за результат) делают неправомерными требования от ребенка дошкольного возраста конкретных образовательных достижений и обуславливают необходимость определения результатов освоения образовательной программы в виде целевых ориентиров.

Выпускник детского сада должен владеть следующими характеристиками

- ребенок овладевает основными культурными способами деятельности, проявляет инициативу и самостоятельность в разных видах деятельности - игре, общении, познавательно-исследовательской деятельности, конструировании и др.; способен выбирать себе род занятий, участников по совместной деятельности;
- ребенок обладает установкой положительного отношения к миру, к разным видам труда, другим людям и самому себе, обладает чувством собственного достоинства; активно взаимодействует со сверстниками и взрослыми, участвует в совместных играх. Способен договариваться, учитывать интересы и чувства других, сопереживать неудачам и радоваться успехам других, адекватно проявляет свои чувства, в том числе чувство веры в себя, старается разрешать конфликты;
- ребенок обладает развитым воображением, которое реализуется в разных видах деятельности, и прежде всего в игре; ребенок владеет разными формами и видами игры, различает условную и реальную ситуации, умеет подчиняться разным правилам и социальным нормам;
- ребенок достаточно хорошо владеет устной речью, может выражать свои мысли и желания, может использовать речь для выражения своих мыслей, чувств и желаний, построения речевого высказывания в ситуации общения, может выделять звуки в словах, у ребенка складываются предпосылки грамотности;
- у ребенка развита крупная и мелкая моторика; он подвижен, вынослив, владеет основными движениями, может контролировать свои движения и управлять ими;
- ребенок способен к волевым усилиям, может следовать социальным нормам поведения и правилам в разных видах деятельности, во взаимоотношениях со взрослыми и сверстниками, может соблюдать правила безопасного поведения и личной гигиены;
- ребенок проявляет любознательность, задает вопросы взрослым и сверстникам, интересуется причинно-следственными связями, пытается самостоятельно придумывать объяснения явлениям природы и поступкам людей; склонен наблюдать, экспериментировать. Обладает начальными знаниями о себе, о природном и социальном мире, в котором он живет; знаком с произведениями детской литературы, обладает элементарными представлениями из области живой природы, естествознания, математики,

истории и т.п.; ребенок способен к принятию собственных решений, опираясь на свои знания и умения в различных видах деятельности.

3.2. Цель и задачи Программы

Для решения проблем, выявленных в ходе анализа, для достижения будущего ДОО, заложенного в его модели и в модели выпускника, мы поставили следующие цель и задачи.

Цель Программы развития: Повысить эффективность деятельности ДОО и качество образовательных услуг в соответствии с ФГОС ДО.

Задачи:

1. Повысить эффективность управления ДОО:
 - 1.1. Создание условий для повышения качества образования в ДОО.
 - 1.1.1. Проект «Управление качеством образования ДОО».
2. Совершенствовать систему воспитания в ДОО:
 - 2.1. Совершенствование системы воспитания в ДОО как основы становления духовно-нравственной, творческой, деятельной, развивающейся, здоровой личности, способной к успешной социализации в обществе и активной адаптации в условиях современного общества.
 - 2.1.1. Проект «Совершенствование системы воспитания детей в ДОО».
3. Усовершенствовать и развить ресурсный потенциал:
 - 3.1. Оказание помощи начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда.
 - 3.1.1. Проект «Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога».
 - 3.2. Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях реализации ФГОС ДО.
 - 3.2.1. Проект «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования»

Дерево целей представлено в Приложении 2.

3.3. Механизмы реализации Программы

Для реализации Программы нами предусмотрены следующие механизмы:
Финансово-экономический:

- экономические расчеты и обоснования;
- формирование бюджета с учетом цели и задач Программы;
- привлечение социальных партнеров, инвесторов.
- финансирование проектов в рамках Программы развития;
- внебюджетное финансирование проектов в рамках стратегии развития;
- финансовое стимулирование сотрудников за участие в реализации проектов Программы развития и др.

Нормативно-правовой:

- развитие и совершенствование локальной нормативной базы реализации Программы (разработка новых Положений; совершенствование системы эффективных контрактов, должностных инструкций и др.);
- нормативное регулирование порядка предоставления участникам образовательных и воспитательных отношений необходимых условий в части ресурсного обеспечения реализации задач и направлений развития образования и воспитания, предусмотренных Программой;
- нормативное закрепление функций за подразделениями ДОО;
- нормативное оформление проектной деятельности по реализации Программы развития (утверждение руководителей, паспортов и календарных планов проектов) и др.

Управленческий:

- распределение функций по реализации Программы за подразделениями ДОО;
- организация работ по реализации Программы в текущей деятельности подразделений ДОО и взаимодействия подразделений ДОО (вертикальные и горизонтальные) по вопросам реализации Программы;
- координация (согласование) с учредителем и исполнителями изменений в Программе;
- организация работы с родителями (законными представителями), социальными партнерами по реализации Программы;
- формирование мер стимулирования эффективного осуществления Программы развития ДОО;
- формирование показателей, отражающих результативность и эффективность системы образования и воспитания в ДОО;
- выработка и реализация эффективных мер входного, текущего и итогового контроля;
- организация мониторинга достижения качественных и количественных показателей и др.

Научно-исследовательский и методический:

- проведение исследования по выявлению тенденций развития внешней среды ДОО;
- проведение опроса (анкетирования) родителей (законных представителей) воспитанников для оценки уровня их удовлетворенности услугами ДОО;
- подготовка методических рекомендаций по различным направлениям деятельности ДОО;

- изучение влияния новых информационных и коммуникационных технологий и форм организации социальных отношений на психическое здоровье детей, на их интеллектуальные способности, эмоциональное развитие и формирование личности;
- проведение психолого-педагогических исследований, направленных на получение данных о тенденциях в области личностного развития детей и др.

Информационно-коммуникационный:

- организация и осуществление обратной связи с родителями (законными представителями), учредителем, заинтересованными сторонами по вопросам реализации Программы;
- создание информационных баз данных по различным вопросам программы развития;
- организация деятельности информационно-аналитической службы в интересах обеспечения подразделений ДОО необходимыми информационными материалами по вопросам развития и др.
- использование современных информационных и коммуникационных технологий, электронных информационно-методических ресурсов для достижения цели и задач Программы и др.

Все механизмы будут осуществляться через проектное управление.

4. Реализация Программы

4.1. Показатели и целевые индикаторы достижения цели и задач

Показатели и целевые индикаторы достижения цели и задач иллюстрирует Таблица 13.

Показатели и индикаторы Программы развития ДОО

Таблица 13

№ п.п.	Показатели	Единица измерен ия	2021 год отчет	Плановые значения целевых индикаторов по годам					ИТОГ
				2022	2023	2024	2025	2026	2026 к 2021
	Цель. Повысить эффективность деятельности ДОО и качество образовательных услуг в соответствии с ФГОС ДО								
1.	Доля/прирост доли родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством деятельности ДОО	%	90	+0,2	+0,2	+0,3	+0,3	+0,5	+1,5
2	Величина/прирост внебюджетных доходов (выручки) ДОО	тыс. руб.	10 344	+3	+3	+5	+5	+5	+21
	Задача 1: Повысить эффективность управления ДОО:								
	Мероприятие 1.1. Создать условия для повышения качества образования в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад №111» г. Сыктывкара								
	Проект 1.1.1. «Управление качеством образования ДОО»								
1	Благодаря индивидуализации образования, повысился % детей, осваивающих образовательную программу своей возрастной группы на достаточном уровне	%	50,7	+0,6	+0,6	+0,7	+0,7	+0,7	+3,3
2	повысилась средняя посещаемость детей ДОО	%	59,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+0,5	+2,5
2	50% педагогов применяют дистанционные формы для образования длительно отсутствующих детей	%	0	+10	+10	+10	+10	+10	+50
3	80% родителей принимают участие в оценке качества образования (в ежегодном анкетировании по итогам учебного года)	%	68	+2	+2	+3	+3	+2	+12
4	95% педагогов применяют дистанционные формы взаимодействия с родителями (законными представителями)	%	63	+5	+7	+10	+5	+5	+32
5	75% педагогов применяют активные формы взаимодействия с родителями (законными представителями)	%	52	+4	+4	+5	+6	+4	+23

№ п.п.	Показатели	Единица измерен ия	2021 год отчет	Плановые значения целевых индикаторов по годам					ИТОГ 2026 к 2021
				2022	2023	2024	2025	2026	
6	70% родителей по результатам анкетирования отмечают высокое качество взаимодействия с педагогами	%	50	+3	+4	+4	+4	+5	+20
7	75% педагогов по результатам анкетирования педагогов владеют и применяют в своей деятельности современные технологии (проектная деятельность, исследовательская технология, ТРИЗ и др.)	%	60	+2	+2	+3	+3	+5	+15
8	50% педагогов прошли обучение по работе с детьми с ОВЗ	%	30	+3	+6	+5	+3	+3	+20
9	95% педагогов хорошо владеют методиками обучения воспитанников	%	60	+6	+6	+12	+6	+5	+35
10	50% педагогов активно принимают участие в городских и республиканских конкурсах профессионального мастерства	%	25	+5	+5	+5	+5	+5	+25
11	Ежегодно педагоги принимают участие в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель года»	чел	1	1	1	1	1	1	+5
12	Ежегодно в ДОО проводятся конкурсы по совершенствованию развивающей среды	единиц	8	1	1	1	1	1	+5
13	Ежегодно приобретаются малые архитектурные формы для прогулочных площадок	единиц	0	1	1	2	2	1	+6
14	Оптимизация документооборота ДОО в части ВСОКО	да/нет	нет	да	да	да	да	да	да
Задача 2: Совершенствовать систему воспитания в ДОО									
	Мероприятие 2.1. Совершенствование системы воспитания в ДОО как основы становления духовно-нравственной, творческой, деятельной, развивающейся, здоровой личности, способной к успешной социализации в обществе и активной адаптации в условиях современного общества								
	Проект 2.1.1. «Совершенствование системы воспитания детей в ДОО»								
1	1. Разработана рабочая программа воспитания, которая объединяет обучение и воспитание в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества.	наличие	части чно	нали- чие	нали- чие	нали- чие	нали- чие	нали- чие	нали- чие

№ п.п.	Показатели	Единица измерен ия	2021 год отчет	Плановые значения целевых индикаторов по годам					ИТОГ 2026 к 2021
				2022	2023	2024	2025	2026	
2	Создана система воспитания, основанная на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующая эффективной реализации воспитательного компонента.	наличие	нет	налич- чие	налич- чие	налич- чие	налич- чие	налич- чие	налич- чие
3	Развивающая среда групп пополнена дидактическими материалами по каждому модулю рабочей программы воспитания (модули: традиции детского сада, непосредственно образовательная деятельность, детско-взрослые сообщества, педагогика этнокультурной и поликультурной направленности, дополнительное образование, ранняя профориентация, развивающая предметно-пространственная среда, взаимодействие с родителями (законными представителями)).	единиц	82	+7	+6	+5	+5	+6	+29
4	Организована психолого-педагогическая поддержка семей и система повышения компетентности родителей в вопросах воспитания детей. (вопросы воспитания рассматриваются на ППк, родительском университете, родительских собраниях и др.	единиц	15	+3	+2	+3	+2	+1	+11
5	Повысился уровень методической компетентности педагогических кадров (95% сотрудников, по итогам анкетирования, хорошо ориентируются в вопросах воспитания детей) посредством включения в исследовательскую и проектную деятельность педагогов, самообразование.	%	59	+12	+6	+6	+6	+6	+36
6	Повышена педагогическая компетентность родителей (законных представителей) в вопросах воспитания детей (85% родителей (законных представителей), по итогам анкетирования, отмечают важность и приоритетность задач воспитания детей).	%	46	+10	+10	+10	+5	+4	+39
Задача 3. Усовершенствовать и развить ресурсный потенциал									
	Мероприятие 3.1. Оказание помощи начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание								

№ п.п.	Показатели	Единица измерен ия	2021 год отчет	Плановые значения целевых индикаторов по годам					ИТОГ 2026 к 2021
				2022	2023	2024	2025	2026	
	дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда.								
	Проект 3.1.1. «Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога»								
1	Разработана дифференцированная программа профессионального развития начинающих педагогов учреждения на основе системно-деятельностного подхода.	да/нет	нет	да	да	да	да	да	да
2	Сформирована мотивация и интерес к педагогической деятельности. Увеличилось количество начинающих воспитателей, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы до 40 % от общего количества.	%	0	+5	+5	+10	+10	+10	+40
3	Улучшились навыки общения и взаимодействия с коллегами. Увеличилось количество начинающих педагогов участвующих в деятельности структурных подразделениях методической службы учреждения до 50%.	%	0	+5	+5	+10	+15	+15	+50
4	Разработаны диагностические карты профессионального уровня начинающих педагогов, эффективности осуществляемой ими профессиональной деятельности, степени сформированности у них профессиональных компетенций.	наличие	нет	нет	да	да	да	да	да
5	Увеличилась доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 25%.	%	0	+5	+5	+5	+5	+5	+25
	Мероприятие 3.2. Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях реализации ФГОС ДО.								
	Проект 3.2.1. «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования»								

№ п.п.	Показатели	Единица измерен ия	2021 год отчет	Плановые значения целевых индикаторов по годам					ИТОГ 2026 к 2021
				2022	2023	2024	2025	2026	
1	1. Разработана система оценивания эффективности работы педагога ДОО;	наличие	нет	да	да	да	да	да	да
2	Увеличилось количество педагогов, осуществляющих разработку методических пособий и рекомендаций до 30%	%	6	+3	+6	+6	+6	+3	+24
3	Доля педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.) увеличилась до 60%;	%	30	+6	+6	+6	+6	+6	+30
4	100% педагогов принимают активное участие в методической работе ДОО.	%	61	6	6	9	9	9	+39
5	75% педагогов по результатам анкетирования педагогов владеют и применяют в своей деятельности современные технологии (проектная деятельность, исследовательская технология, ТРИЗ и др)	%	60	+2	+2	+3	+3	+5	+15
6	50% педагогов прошли обучение по работе с детьми с ОВЗ	%	30	+3	+6	+5	+3	+3	+20
7	95% педагогов хорошо владеют методиками обучения воспитанников	%	60	+6	+6	+12	+6	+5	+35
8	50% педагогов активно принимают участие в городских и республиканских конкурсах профессионального мастерства	%	25	+5	+5	+5	+5	+5	+25

4.2. План реализации Программы

С целью реализации задач Программы развития сформированы мероприятия и проекты, представленные в Таблице 14.

План мероприятий и проектов Программы развития ДОО

Таблица 14

№	Мероприятия и проекты	Сроки	Руководитель (Ответственное лицо)	Сумма финансирова ния	Ожидаемые результаты
1.1.	Создать условия для повышения качества образования в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад №111» г. Сыктывкара	январь 2022 – декабрь 2026	директор МАДОО Климова С.М.	3 350,0 тыс.руб.	• Вырос удельный вес воспитанников, осваивающих образовательную программу ДОО своей возрастной группы на достаточном уровне; • увеличилась посещаемость детей ДОО • вырос удельный вес педагогов, применяющих дистанционные формы для образования длительно отсутствующих детей (до 50%); • вырос удельный вес родителей (законных представителей), принимающих участие в оценке качества образования до 80% (в ежегодном анкетировании по итогам учебного года); • вырос удельный вес родителей (законных представителей), отмечающих по результатам анкетирования высокое качество взаимодействия с педагогами до 70%; • вырос удельный вес педагогов, активно принимающих участие в городских и республиканских конкурсах профессионального мастерства (до 50%); • ежегодно совершенствуется развивающая предметно-пространственная среда в ДОО; • оптимизирован документооборот ДОО в
1.1.1.	«Управление качеством образования ДОО»				

№	Мероприятия и проекты	Сроки	Руководитель (Ответственное лицо)	Сумма финансирова ния	Ожидаемые результаты
					части ВСОКО.
2.1	Совершенствовать систему воспитания в ДОО как основу становления духовно-нравственной, творческой, деятельной, развивающейся, здоровой личности, способной к успешной социализации в обществе и активной адаптации в условиях современного общества	январь 2022 – декабрь 2026	заместитель директора по УВР Забоева Л.Е.	1 288,0 тыс.руб.	- Разработана рабочая программа воспитания, которая объединяет обучение и воспитание в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества; - создана система воспитания, основанная на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующая эффективной реализации воспитательного компонента; - РППС ДОО направлена на решение задач рабочей программы воспитания; - организована психолого-педагогическая поддержка семей и система повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах воспитания детей; - повысился уровень методической компетентности педагогических кадров (95% сотрудников, по итогам анкетирования, хорошо ориентируются в вопросах воспитания детей) посредством включения в исследовательскую и проектную деятельность педагогов, самообразование; - повышена педагогическая компетентность родителей (законных представителей) в вопросах воспитания детей (85% родителей (законных представителей), по итогам анкетирования, отмечают важность
2.1.1.	Проект «Совершенствование системы воспитания детей в ДОО»				

№	Мероприятия и проекты	Сроки	Руководитель (Ответственное лицо)	Сумма финансирова ния	Ожидаемые результаты
					и приоритетность задач воспитания детей);
3.1.	Оказать помощь начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда	январь 2022 – декабрь 2026	заместитель директора по УМР Гладунец Л.Г.	1 260,0 тыс. руб.	• Разработана дифференцированная программа профессионального развития начинающих педагогов ДОО на основе системно-деятельностного подхода; • увеличилось количество начинающих воспитателей, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы до 40 % от общего количества; • увеличилось количество начинающих педагогов участвующих в деятельности структурных подразделениях методической службы учреждения до 50%; • повысился уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания и мастерства; • разработаны диагностические карты профессионального уровня начинающих педагогов, эффективности осуществляемой ими профессиональной деятельности, степени сформированности у них профессиональных компетенций; • увеличилась доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.
3.1.1.	Проект «Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога»				
3.2.	Создать условия для непрерывного профессионального развития	январь 2022 – декабрь	заместитель директора по УМР Гладунец Л.Г.	560,0 тыс. руб.	• Разработана система оценивания эффективности работы педагога ДОО;

№	Мероприятия и проекты	Сроки	Руководитель (Ответственное лицо)	Сумма финансирова ния	Ожидаемые результаты
	педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях реализации ФГОС ДО.	2026			• увеличилось количество педагогов, осуществляющих разработку методических пособий и рекомендаций до 30%; • доля педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.) увеличилась до 60%; • увеличилось количество педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию до 70%; • увеличилось количество педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы до 75%; • увеличилось количество педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней до 50% от общего количества; • 100% педагогов, прошли повышение квалификации в различных формах (вебинары, курсы повышения квалификации, видеоконференции, обучение на дистанционных курсах и др.); • 100% педагогов принимают активное участие в методической работе ДОО.
3.2.1.	Проект. «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования»				

4.3. Управление реализацией Программы

Для управления реализацией Программы создана матричная структура управления во главе с директором ДОО как руководителем Программы.

Механизмы взаимодействия органов управления Программой включают четкое распределение управленческих функций, прописанных в Положении о Совете по реализации Программы.

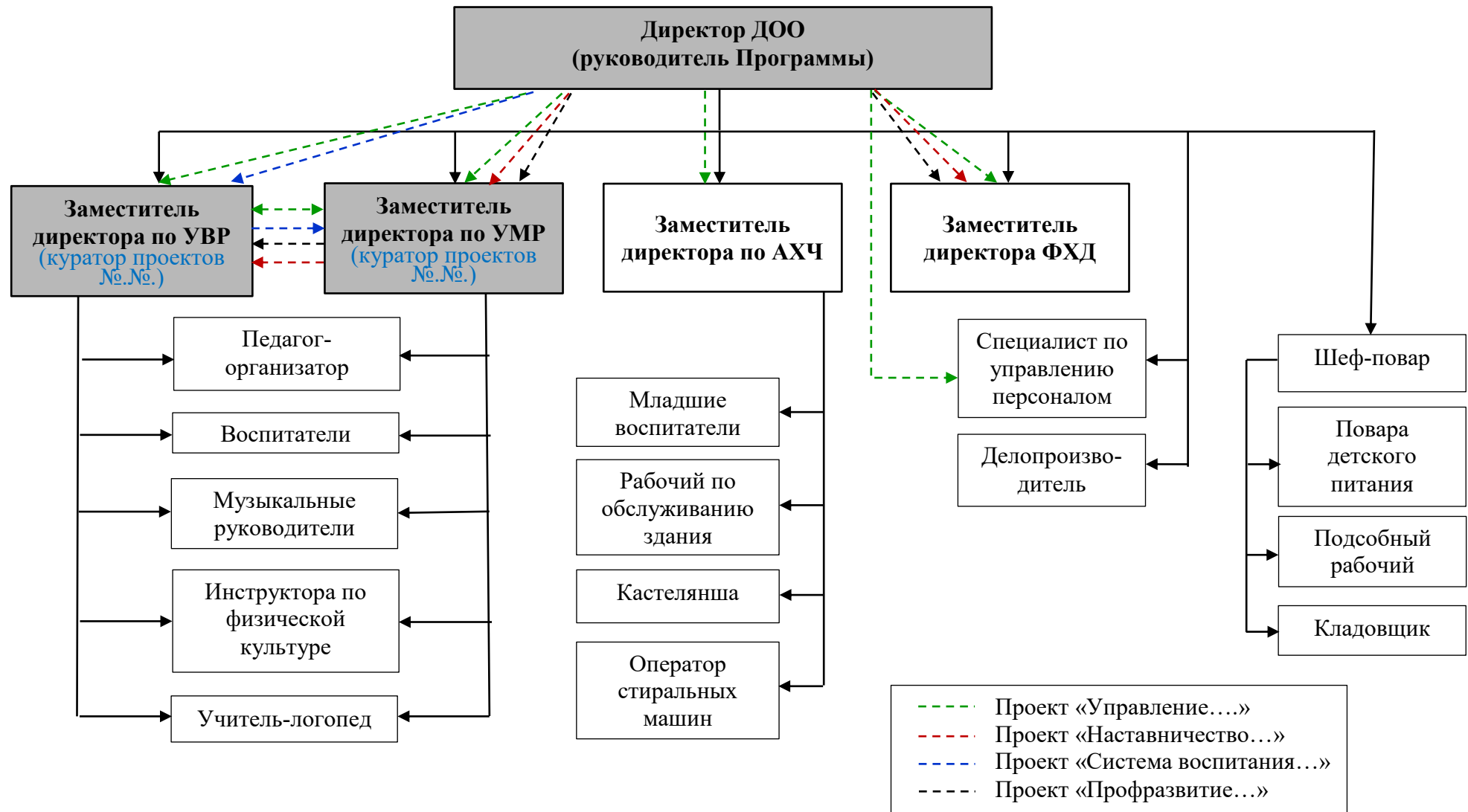
В организационной диаграмме (см. рис.1) заливкой выделены структурные подразделения, отвечающие за организацию и контроль осуществления Программы. Пунктиром выделены координационные связи и полномочия.

Успешность реализации Программы и устойчивость управления ею определяется качеством планирования программных мероприятий, проработанностью и согласованностью планов реализации мероприятий, персональной ответственностью должностных лиц за выполнение запланированных мероприятий в полном объеме и в установленные сроки, а также за достижение плановых значений показателей результативности Программы.

Мероприятия по управлению Программой развития (таблица 15):

1. Согласование Программы на 2022-2026 годы с Учредителем.
2. Обсуждение и принятие Программы на общем собрании работников.
3. Ежегодный анализ выполнения мероприятий/проектов программы.

Матричная структура управления Программой



Матрица контроля выполнения Программы

Таблица 15

Объект контроля	Методы контроля	Ответственный	Периодичность или сроки контроля
Цель. Повысить эффективность деятельности ДОО и качество образовательных услуг в соответствии с ФГОС ДО			
1. Отчет о результатах анкетирования родителей (законных представителей)	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УВР	ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
2. Отчет руководителей структур по управлению проектами	проверка выполнения хода реализации Программы развития	директор	ежегодно - с 20 ноября по 30 ноября, с 03 мая до 10 мая
Задача 1: Создать условия для повышения качества образования в ДОО			
Проект 1.1.1. «Управление качеством образования ДОО»			
1. Отчет о реализации ООП	проверка выполнения показателей параметров качества	директор	ежегодно – с 10 по 20 мая
2. Отчет о посещаемости детьми ДОО	проверка выполнения посещаемости	заместитель директора по УВР	ежемесячно, с 1 по 5 число месяца, следующего за отчетным
3. Отчет о результатах анкетирования родителей	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УВР	ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
4. Отчет о результатах анкетирования педагогов	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УМР	ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
5. Отчеты об участии педагогов в мероприятиях разного уровня	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УВР	ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
Задача 2. Совершенствовать систему воспитания в ДОО как основу становления духовно-нравственной, творческой, деятельной, развивающейся, здоровой личности, способной к успешной социализации в обществе и активной адаптации в условиях современного общества			
Проект 2.1.1. «Совершенствование системы воспитания детей в ДОО»			
1. Мониторинг соответствия рабочей программы воспитания требованиям	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УМР	Ежегодно – с 01 сентября по 15 сентября

Объект контроля	Методы контроля	Ответственный	Периодичность или сроки контроля
2. Отчет о результатах смотров РППС групп по вопросам воспитания	проверка на соответствие рабочей программе	заместитель директора по УМР	Ежегодно 1-30 апреля
3. Отчет о результатах анкетирования педагогов	проверка на соответствие требованиям Программы	заместитель директора по УМР	Ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
4. Отчет о результатах анкетирования родителей (законных представителей) по вопросам воспитания	проверка на соответствие требованиям Программы	заместитель директора по УВР	Ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
Задача 3. Оказать помощь начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда.			
Проект 3.1.1. «Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога»			
1. Наличие дифференцированной программы профессионального развития начинающих педагогов ДОО на основе системно-деятельностного подхода	экспертиза	заместитель директора по УМР	декабрь 2022
2. Отчет о результатах анкетирования педагогов	проверка на соответствие	заместитель директора по УМР	Ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
3. Отчет о результатах деятельности структурных подразделений методической службы	проверка на соответствие	заместитель директора по УМР	Ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
4. Отчет об участии педагогов в конкурсах профессионального мастерства	проверка на соответствие	заместитель директора по УВР	Ежегодно – с 15 декабря по 25 декабря, с 01 апреля по 15 апреля
Задача 4. Создать условия для непрерывного профессионального развития педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях реализации ФГОС ДО.			
Проект 3.2.1. «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как			

Объект контроля	Методы контроля	Ответственный	Периодичность или сроки контроля
условие повышения качества дошкольного образования»			
1. Наличие системы оценивания эффективности работы педагога ДОО	экспертиза	заместитель директора по УМР	декабрь 2022г.
2. Отчет об участии педагогов в разработке методических пособий и рекомендаций	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УМР	ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
3. Отчет о результатах анкетирования педагогов	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УМР	ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
4. .Отчеты об участии педагогов в мероприятиях разного уровня	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УВР	ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля
5. Отчет о повышении квалификации педагогами	проверка на соответствие требованиям	заместитель директора по УВР	ежегодно – с 01 апреля по 15 апреля

4.4. Финансовое обеспечение реализации Программы

В таблице 16 представлены объемы и направления использования бюджета Программы в разрезе задач, мероприятий и проектов.

Оценка источников средств для реализации Программы иллюстрирует следующие пропорции:

- бюджетные средства МО ГО «Сыктывкар» – 53,7%;
- внебюджетные средства ДОО – 39,7%;
- гранты – 4,5%;
- средства спонсоров и пожертвования социальных партнеров– 2,1%.

Объемы и направления использования бюджета Программы

№ мероприятия, проекта	Наименование мероприятия, проекта	Бюджеты мероприятий и проектов (в тыс.руб.) по источникам финансирования:					Итого, тыс. руб.
		Бюджетные средства МО ГО	Внебюджетные средства ДОО	Бюджет Республики Коми	Средства соцпартнеров, пожертвования	Гранты	
1.1.	Создание условий для повышения качества образования в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад №111» г. Сыктывкара						
1.1.1.	Проект «Управление качеством образования ДОО	2 063,0	1 037,0		50,0	200,0	3 350,0
2.1.	Совершенствование системы воспитания в ДОО как основы становления духовно-нравственной, творческой, деятельной, развивающейся, здоровой личности, способной к успешной социализации в обществе и активной адаптации в условиях современного общества						
2.1.1.	Проект «Совершенствование системы воспитания детей в	568,0	640,0		50,0	30,0	1 288,0

№ мероприятия, проекта	Наименование мероприятия, проекта	Бюджеты мероприятий и проектов (в тыс.руб.) по источникам финансирования:					Итого, тыс. руб.
		Бюджетные средства МО ГО	Внебюджетные средства ДОО	Бюджет Республики Коми	Средства соцпартнеров, пожертвования	Гранты	
	ДОО»						
3.1.	Оказание помощи начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда						
3.1.1.	Проект «Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога»	560,0	650,0			50,0	1 260,0
3.2	Создание условий для непрерывного профессионального развития						

№ мероприятия, проекта	Наименование мероприятия, проекта	Бюджеты мероприятий и проектов (в тыс.руб.) по источникам финансирования:					Итого, тыс. руб.
		Бюджетные средства МО ГО	Внебюджетные средства ДОО	Бюджет Республики Коми	Средства соцпартнеров, пожертвования	Гранты	
	педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях реализации ФГОС ДО.						
3.2.1.	«Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования»	280,0	240,0		30,0	10,0	560,0
	Всего	3 471,0	2 567,0		130,0	290,0	6 458,0

4.5. Риски реализации Программы

Анализ рисков позволил выделить следующие их виды и причины, предложить пути снижения (Таблица 17):

Таблица 17

Вид риска	Причина	Последствия	Пути снижения
Сдвиг сроков выполнения проектов Программы.	Перегрузка руководителей и участников проектов.	Недостижение запланированных результатов.	Внесение изменений в документы, корректировка целей Перераспределение функциональных обязанностей по реализации программы проекта.
Конфликты и недостаточная мотивация участников Программы.	Большое количество участников проекта, содержательных линий работы.	Недостижение запланированных результатов. Сбои в работе и в сроках реализации проекта.	Квалифицированный отбор персонала в проекты, проведение мероприятий по командообразованию. Корректировки в системе управления персоналом.
Недостижение всех заявленных результатов.	Дефицит специалистов. Низкая мотивация, плохая организация.	Конфликты участников. Потеря управляемости проектом. Низкое качество работы.	Обучение персонала. Тщательный входной контроль.
Недостаток финансового обеспечения проекта.	Внешние изменения. Смена приоритетов финансирования.	Недостижение запланированных результатов. Сбои в работе и в сроках реализации проекта.	Поиск иных источников инвестирования.
Сложность в координации деятельности по реализации проекта, затруднение межличностного взаимодействия.	Большое количество участников проекта, содержательных линий работы.	Повторное выполнение работы, переделки. Конфликты участников. Потеря управляемости проектом.	Эффективное управление персоналом Индивидуальная работа со специалистами. Корректировки в системе управления персоналом.
Повышенная	Личностные	Ошибки персонала.	Индивидуальная работа

Вид риска	Причина	Последствия	Пути снижения
тревога у части педагогов, связанная с переменами в дошкольном образовании.	особенности педагогов.	Недостижение запланированных результатов. Низкое качество работы.	со специалистами. Корректировки в системе управления персоналом.
Часть педагогов не сможет пройти все этапы реализации проекта.	Различные жизненные обстоятельства.	Ошибки персонала. Недостижение запланированных результатов. Низкое качество работы.	Индивидуальная работа со специалистами. Корректировки в системе управления персоналом. Обучение персонала. Замена специалистов.
Отсутствие желаемых результатов в процессе реализации проекта.	Выбор неверных ориентиров управления Программой	Недостижение запланированных результатов.	Эффективное управление реализацией Программы. Корректировки в системе управления
Трудность привлечения родителей (законных представителей) к участию в мероприятиях Программы, особенно из проблемных семей.	Низкая заинтересованность родителей (законных представителей) во взаимодействии с сотрудниками ДОО. Низкая мотивация, плохая организация	Недостижение запланированных результатов.	Индивидуальная работа с представителями). Поиск новых, эффективных путей взаимодействия
Трудности в методическом и дидактическом оснащении образовательного процесса.	Внешние изменения. Смена приоритетов финансирования или недостаток финансирования.	Недостижение запланированных результатов.	Поиск новых путей финансирования, участие в грантах.
Часть потребителей образовательных услуг могут недооценивать значимость целей проектов.	Недостаточно высокая квалификация педагогов, дефицит специалистов.	Недостижение запланированных результатов. Низкое качество работы.	Индивидуальная работа со специалистами. Обучение персонала.
Снижение рентабельности платных услуг.	Неверная оценка рынка.	Недостижение запланированных результатов. Сбои в работе и в сроках реализации проекта.	Поиск новых рентабельных дополнительных программ.
Форс-мажорные		Регулярные,	

Вид риска	Причина	Последствия	Пути снижения
обстоятельства.		повторяющиеся сбои в работе, недостижение запланированных результатов.	

5. Оценка эффективности Программы

5.1. Экономическая и социальная эффективность деятельности ДОО

Ожидаемые социально-экономические последствия реализации Программы связаны с достижением ее целевых индикаторов и показателей.

Экономическая эффективность деятельности ДОО будет выражаться:

- в динамике затрат на реализацию образовательной программы;
- в величине/приросте внебюджетных доходов ДОО.

Социальная эффективность деятельности ДОО будет выражаться:

- в приросте доли родителей (законных представителей), удовлетворенных услугами ДОО;
- в укреплении здоровья воспитанников;
- в создании благоприятного морально-психологического климата;
- в создании комфортной для ребенка образовательной среды.

5.2. Методика оценки эффективности Программы

Методика учитывает необходимость проведения следующих оценок:

1) степень достижения цели и решения задач Программы.

Оценка степени может определяться путем сопоставления фактически достигнутых значений показателей (индикаторов) Программы, и их плановых значений по формуле:

$S_{\text{дц}} = (S_{\text{дп1}} + S_{\text{дп2}} + S_{\text{дпN}}) / N$, где:

$S_{\text{дц}}$ - степень достижения целей (решения задач), $S_{\text{дп}}$ - степень достижения показателя (индикатора) Программы,

N – количество показателей (индикаторов) Программы.

Степень достижения показателя (индикатора) Программы рассчитывается по формуле:

$S_{\text{дп}} = Z_{\text{ф}} / Z_{\text{п}}$, где:

$Z_{\text{ф}}$ – фактическое значение показателя (индикатора) Программы, $Z_{\text{п}}$ – плановое значение (для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является рост значений), или

$S_{\text{дп}} = Z_{\text{п}} / Z_{\text{ф}}$ (для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является снижение значений);

2) степень соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета Программы.

Определяется путем сопоставления плановых и фактических объемов финансирования Программы по формуле:

$Y_{\text{ф}} = \Phi_{\text{ф}} / \Phi_{\text{п}}$, где:

$Y_{\text{ф}}$ – уровень финансирования реализации Программы, $\Phi_{\text{ф}}$ – фактический объем финансовых ресурсов, направленный на реализацию

Программы, Φ_{Π} – плановый объем финансовых ресурсов на соответствующий отчетный период.

Эффективность реализации Программы рассчитывается по следующей формуле:

$$\mathcal{E}_{\Pi} = C_{\text{ДЦ}} \times Y_{\Phi}.$$

Вывод об эффективности (неэффективности) реализации Программы определяется на основании следующих критериев:

Таблица 18

Вывод об эффективности реализации Программы	Критерий
Неэффективная	менее 0,5
Уровень эффективности удовлетворительный	0,5 – 0,79
Эффективная	0,8 – 1
Высокоэффективная	более 1

5.3. Лист самооценки качества Программы

Таблица 19

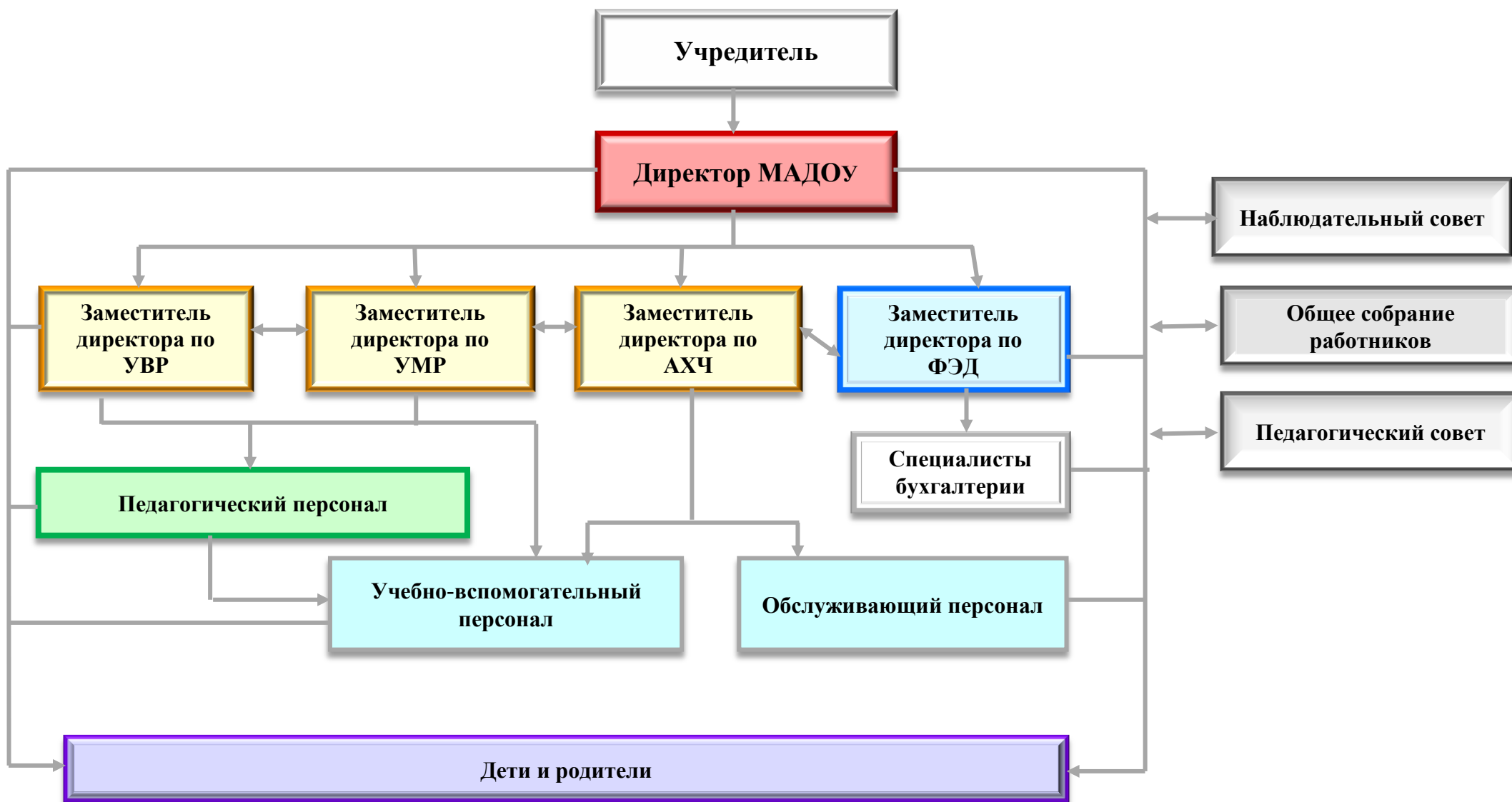
	Критерий оценки	Кол-во баллов
1.	Соответствие программы Методическим рекомендациям и нормативно-правовым актам, регулирующим деятельность ДОО	5
2.	Достоверность и актуальность использованных для разработки Программы источников информации	5
3.	Соответствие показателей измеряемым цели и задачам	5
4.	Соответствие механизмов реализации Программы ее цели и задачам. Раскрытие механизмов в мероприятиях и проектах	5
5.	Реальность реализации Программы	4 Существует вероятность того, что не все задачи Программы могут быть выполнены в полной мере в связи с высокими финансовыми рисками в период распространения коронавирусной инфекции (сложно запланировать поступление внебюджетных средств в связи с закрытием групп на карантин: родительская плата, платные дополнительные услуги)
6.	Глубина проработки рисков	5
7.	Качество оформления Программы	5

ПРИЛОЖЕНИЯ
к Программе развития
МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара
на 2022-2026 годы

Приложение 1
к Программе развития МАДОУ
«ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2022-2026 годы

**Схема организационной структуры управления
МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара**

Структура управления МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара



Приложение 2
к Программе развития МАДОУ
«ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2022-2026 годы

**Дерево целей
Программы развития
МАДОУ «ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара
на 2022-2026 годы**



ПАСПОРТ ПРОЕКТА 1.1.1

Наименование (тема) проекта	«Управление качеством образования ДОО»
Руководитель проекта	Светлана Михайловна Климова – директор МАДОУ «ЦРР – Д/С № 111» г. Сыктывкара
Участники проекта	Администрация, воспитатели и специалисты дошкольного образовательного учреждения, родители (законные представители) воспитанников учреждения.
Описание проекта	
Основания для инициации проекта	В соответствии с требованиями нормативных документов в дошкольном учреждении имеются локальные нормативные акты, регламентирующие реализацию процедур оценки качества образования в ДОО. Разработана модель содержания ВСОКО, определены объекты ВСОКО, методы контроля и оценки. Разработана процедура проведения ВСОКО и определена ее организационно-функциональная структура. Для обеспечения эффективного управленческого контроля за функционированием ВСОКО разработана «Матрица контроля осуществления ВСОКО», Оценка качества образования проводится в соответствии с разработанными оценочными листами. Вместе с тем, результаты оценки качества образования в ДОО выявили проблемные места в образовательном процессе, во взаимодействии с родителями (законными представителями), в повышении профессионального мастерства педагогов, в построении РППС.
Цель проекта	Создать условия для повышения качества образования в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад №111» г. Сыктывкара
Задачи проекта	1. Создать условия для повышения качества образовательного процесса в ДОО; 2. создать условия для повышения качества взаимодействия с родителями (законными представителями) в ДОО; 3. создать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников ДОО;

	4. совершенствовать развивающую предметно-пространственную среду ДОО в соответствии с ФГОС ДО.
Результат (результаты) проекта	1. Выросло количество детей, осваивающих образовательную программу ДОО своей возрастной группы на достаточном уровне; 2. 50% педагогов применяют дистанционные формы для образования длительно отсутствующих детей; 3. не менее 80% родителей (законных представителей) принимают участие в оценке качества образования (в ежегодном анкетировании по итогам учебного года); 4. педагоги активно применяют дистанционные и активные формы взаимодействия с родителями (законными представителями); 5. 70% родителей (законных представителей) по результатам анкетирования отмечают высокое качество взаимодействия с педагогами; 6. 75% педагогов по результатам анкетирования педагогов владеют и применяют в своей деятельности современные технологии; 7. 50% педагогов прошли обучение по работе с детьми с ОВЗ; 8. 50% педагогов активно принимают участие в городских и республиканских конкурсах профессионального мастерства; 9. ежегодно педагоги принимают участие в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель года»; 10. ежегодно приобретаются малые архитектурные формы для прогулочных площадок; 11. оптимизирован документооборот ДОО в части ВСОКО
Критерии успеха проекта	1. Повышение качества деятельности образовательного учреждения; 2. внедрение дистанционных форм образования для длительно отсутствующих детей; 3. повышение оценки родителей (законных представителей) качества образования ДОО; 4. активное и качественное участие педагогов в муниципальных и республиканских конкурсах профессионального мастерства; 5. ежегодно в ДОО проводится по 5-6 смотров, конкурсов по совершенствованию развивающей предметно-пространственной среды в ДОО, что позволяет повысить ее качество как в группах, так и на прогулочных площадках ДОО.

Период реализации проекта	Срок реализации проекта – 5 лет (2022 - 2026 год). Реализация проекта планируется в три этапа. I этап – организационно-прогностический - январь 2022 - октябрь 2022 года. II этап - проектно-деятельностный - ноябрь 2022 – июнь 2026 года. III этап – аналитико-обобщающий – июль 2026- декабрь 2026 года.
Риски реализации проекта	1. Срыв сроков реализации проекта; 2. повышенная тревога у части педагогов, связанная с образовательной деятельностью по реализации требований законодательства в дошкольном образовании; 3. смена педагогических кадров не позволит достичь запланированных результатов; 4. часть педагогов не смогут соответствовать требованиям современного законодательства в образовании; 5. трудность привлечения родителей к участию в мероприятиях Программы, особенно из проблемных семей; 6. Часть потребителей образовательных услуг могут недооценивать значимость процесса воспитания; 7. Недостаток финансового обеспечения проекта.

**План основных мероприятий по реализации проекта
«Управление качеством образования ДОО»**

I этап – организационно-прогностический - формирование основных направлений деятельности, продолжительность десять месяцев (январь 2022 - октябрь 2022 года)

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1. Мероприятия, направленные на анализ условий в МАДОУ по управлению качеством образования			
1	Анализ результатов образовательного процесса: - соответствие результатов освоения ООПДО требованиям ФГОС ДО - анализ участия воспитанников в конкурсах и Фестивалях (в том числе во всероссийских и международных), выставках,	март 2022	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

	физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях и других массовых мероприятиях - качество образовательной деятельности - анализ работы с воспитанниками, длительное время не посещающими ДОО - содержание коррекционной работы и/или инклюзивного образования		
2	Анализ созданных условий для повышения качества при взаимодействии с родителями: - качество взаимодействия педагогов с родителями в процессе воспитания и обучения - анализ применения дистанционных форм взаимодействия с родителями	март 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Заместитель директора по учебно-методической работе
3	Анализ условий для повышения качества профессионального мастерства педагогов - качество реализации образовательной программы, применения педагогами методик и технологий - качество работы с молодыми специалистами - анализ участия педагогов в конкурсах и фестивалях (в том числе на муниципальном и республиканском уровнях), выставках, конференциях, семинарах и т.п - участие и качество участия педагогов в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель года»	январь - июнь 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Заместитель директора по учебно-методической работе
4	Анализ качества развивающей предметно-пространственной среды:	апрель – май 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе,

	- анализ условий, созданных в ДОО для организации совместной и самостоятельной деятельности детей - анализ потребностей учреждения для осуществления педагогического и технического проектирования развивающей предметно-пространственной среды. - анализ обеспечения контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети интернет - анализ участия родителей в совершенствовании РППС в группах и на площадках ДОО		Заместитель директора по учебно-методической работе
5	Анализ программы ВСОКО и производственного контроля с целью оптимизации контрольной деятельности		заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Заместитель директора по административно-хозяйственной части
2. Планирование мероприятий по управлению качеством образования в ДОО			
1	Проектирование мероприятий по повышению качества образовательного процесса: - планирование занятий в школе начинающего воспитателя - планирование консультаций с педагогами по вопросам организации образовательного процесса - контроль качества подготовки педагогов к образовательной деятельности - планирование цикла консультаций, семинаров по организации дистанционного	июль- октябрь 2022	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

	взаимодействия с воспитанниками, длительно не посещающими ДОО - организация консультаций, семинаров по вопросам образования детей с ОВЗ		
2	Проектирование мероприятий для повышения качества при взаимодействии с родителями: - планирование семинаров, мастер-классов, тренингов по активным формам взаимодействия с родителями - проведение цикла семинаров по дистанционному взаимодействию с родителями - изучение и анализ передового опыта по направлению	август 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Проектирование мероприятий для повышения качества профессионального мастерства педагогов - планирование семинаров, консультаций по качественному использованию педагогами в работе методик - планирование циклов семинаров по применению технологий - планирование работы с молодыми специалистами - контроль участия педагогов в конкурсах и фестивалях (в том числе на муниципальном и республиканском уровнях), выставках, конференциях, семинарах и т.п - составление плана участия и подготовки к участию педагогов в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель года»	январь - октябрь 2022	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Планирование мероприятий по совершенствованию	сентябрь - октябрь 2022	директор, заместитель директора по учебно-

	развивающей предметно-пространственной среды: - организация смотров, конкурсов по созданию условий для организации совместной и самостоятельной деятельности детей - планирование необходимого ресурсного обеспечения функциональных модулей. - включение современных образовательных технологий в развивающую среду группы.		методической работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
5	Разработка финансового обеспечения проекта.	январь - июнь 2022	директор, главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части
6	Планирование изменений с целью повышения качества образования: - создание условий для повышения качества образовательного процесса (в образовательной программе, методике и технологии, в образовательной деятельности, во взаимодействии педагогов с родителями, в содержание коррекционной работы и/или инклюзивного образования, по социальному партнерству) - создание условий для повышения качества взаимодействия с родителями - создание условий для повышения профессионального мастерства педагогов	август 2022	заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части

	- совершенствование РППС		
7			
3. Организация мероприятий по управлению качеством образования в ДОО			
1	Организация деятельности рабочей группы по ВСОКО	сентябрь 2022	директор
2	Создание комплекта локальных актов для реализации проекта.	январь - сентябрь 2022	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Формирование базы информационных материалов, видеотеки, необходимых для организации деятельности по оценке качества образования с привлечением к этому родителей.	январь - сентябрь 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе Воспитатели групп
4	Разработка рекомендаций для педагогов по применению ИКТ при организации деятельности, по оценке качества образования.	сентябрь 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети интернет	январь - июнь 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Размещение на сайте ДОО информационных материалов по проблемам оценки качества образования на основе локальных нормативных актов МАДОУ.	январь - октябрь 2022	заместитель директора по учебно-методической работе
7	Информирование родителей (законных представителей) о значении их участия в оценке качества работы дошкольного учреждения.	апрель - октябрь 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
8	Организация реализации плана	сентябрь 2022	заместитель директора

	изменений с целью повышения качества образования: - создание условий для повышения качества образовательного процесса (в образовательной программе, методике и технологии, в образовательной деятельности, во взаимодействии педагогов с родителями, в содержание коррекционной работы и/или инклюзивного образования, по социальному партнерству) - создание условий для повышения качества взаимодействия с родителями - создание условий для повышения профессионального мастерства педагогов - совершенствование РППС		по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4. Мероприятия, направленные на контроль созданных условий в ДОО по управлению качеством образования			
1	Выявление проблем в ходе реализации 1 этапа проекта	октябрь 2022	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Определение эффективности использования ИКТ для оценки качества образования ДОО	октябрь 2022	заместитель директора по учебно-методической работе
3	Контроль выполненных условий для управления качеством образования в МАДОУ - создание условий для повышения качества образовательного процесса (в образовательной программе, методике и технологии, в образовательной деятельности, во взаимодействии педагогов с родителями, в содержание коррекционной работы и/или	сентябрь - октябрь 2022	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

	инклюзивного образования, по социальному партнерству) - создание условий для повышения качества взаимодействия с родителями - создание условий для повышения профессионального мастерства педагогов - совершенствование РППС		
Подведение итогов реализации первого этапа проекта – (декабрь 2022 года)			

II этап - проектно-деятельностный – Мероприятия, направленные на управление повышением качества образования в дошкольном образовательном учреждении, продолжительность три года (декабрь 2022 – июнь 2026 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1. Анализ промежуточных результатов реализации проекта			
1	Анализ промежуточных результатов по управлению повышением качества образования в части результатов образовательного процесса: - соответствие результатов освоения ООПДО требованиям ФГОС ДО - анализ участия воспитанников в конкурсах и фестивалях (в том числе во всероссийских и международных), выставках, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях и других массовых мероприятиях - качество образовательной деятельности - анализ работы с воспитанниками, длительное время не посещающими ДОО - содержание коррекционной	май 2023 декабрь 2023 декабрь 2024 декабрь 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

	работы и/или инклюзивного образования		
2	Анализ промежуточных результатов по управлению повышением качества образования в части взаимодействия с родителями (законными представителями): - качество взаимодействия педагогов с родителями в процессе воспитания и обучения - анализ применения дистанционных форм взаимодействия с родителями	апрель 2023 апрель 2023 апрель 2024 апрель 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Анализ промежуточных результатов по управлению качеством образования в части качества профессионального мастерства педагогов - качество реализации образовательной программы, применения педагогами методик и технологий - качество работы с молодыми специалистами - анализ участия педагогов в конкурсах и фестивалях (в том числе на муниципальном и республиканском уровнях), выставках, конференциях, семинарах и т.п - участие и качество участия педагогов в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель года»	май 2023 май 2024 май 2025 май 2026	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Анализ промежуточных результатов по управлению повышением качества образования в части качества развивающей предметно-пространственной среды: - анализ условий, созданных в ДОО для организации	май 2023 октябрь 2023 октябрь 2024 октябрь 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

	совместной и самостоятельной деятельности детей - анализ потребностей учреждения для осуществления педагогического и технического проектирования развивающей предметно-пространственной среды. - анализ обеспечения контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети интернет - анализ участия родителей (законных представителей) в совершенствовании РППС в группах и на площадках ДОО		
5	Промежуточный анализ программы ВСОКО и производственного контроля в части оптимизации контрольной деятельности	февраль 2023 сентябрь 2023 сентябрь 2024 сентябрь 2025	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Заместитель директора по административно-хозяйственной части
2. Планирование мероприятий по управлению качеством образования в МАДОУ			
1	Внесение изменений в локальные нормативные акты (при необходимости) и приложения	при необходимости и	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Разработка плана мероприятий по привлечению воспитанников и их родителей (законных представителей) к участию в конкурсах и фестивалях (в том числе во всероссийских и международных), выставках, спортивных и других массовых мероприятиях	январь 2023	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Разработка плана мероприятий по работе с воспитанниками,	январь - февраль 2023	заместитель директора по учебно-

	длительное время не посещающими ДОО		воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Разработка плана работы с родителями (законными представителями) воспитанников, длительное время не посещающими ДОО	январь-февраль 2023	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Планирование работы ППк по взаимодействию с семьями воспитанников, длительное время не посещающими ДОО	март 2023	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Планирование мероприятий по повышению качества коррекционной работы с детьми, имеющими статус «ребенок с ОВЗ»	март 2023	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
7	Разработка плана мероприятий по повышению качества взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников: - в процессе воспитания и обучения (участие в проектах, в т.ч совместных с детьми, выставках, конкурсах и т.д.) - с применением дистанционных форм (мастер-классы, квесты, родительские собрания и т.д.)	март 2023	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
8	Составление плана мероприятий по повышению качества профессионального мастерства педагогов: - по повышению качества реализации образовательной программы, применения педагогами методик и технологий;	Январь 2023 – июнь 2023	заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части

	- по повышению качества работы с молодыми специалистами; - по повышению качества участия педагогов в конкурсах и фестивалях (в том числе на муниципальном и республиканском уровнях), выставках, конференциях, семинарах и т.п - в рамках участия и качества участия педагогов в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель года»		
9	Разработка плана по повышению качества развивающей предметно-пространственной среды: - условий, созданных в ДОО для организации совместной и самостоятельной деятельности детей - по обогащению развивающей предметно-пространственной среды	февраль –март 2023	заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора учебно-воспитательной работе
10	Разработка плана мероприятий по участию родителей в совершенствовании РППС в группах и на площадках ДОО	февраль –март 2023	заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора учебно-воспитательной работе
11			
3. Организация мероприятий по управлению качеством образования в ДОО			
1	Внесение изменений в программу ВСОКО, производственного контроля	март 2023	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части
2	Участие воспитанников в конкурсах и фестивалях (в том	апрель 2023-июнь 2026	директор, заместитель директора по учебно-

	числе во всероссийских и международных), выставках, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях и других массовых мероприятиях		воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Закупка необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса в ДОО по итогам оценки качества	август 2023 август 2024 август 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части
4	Рассмотрение вопросов по качеству образования ДОО на групповых родительских собраниях, заседаниях «Родительского университета»	октябрь 2023 январь 2024 октябрь 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Размещение на сайте ДОО информационных материалов по вопросам качества образования в ДОО	по мере необходимост и	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Информирование родителей (законных представителей) о значении их участия в оценке качества работы дошкольного учреждения.	постоянно	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
7	Создание информационных уголков для родителей «Родителям об оценке качества ДОО	август 2023	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
8	Рассмотрение вопросов по качеству образования воспитанников, длительное время не посещающими ДОО, на заседаниях ППк	апрель 2023 апрель 2024 апрель 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

9	Рассмотрение вопросов по качеству образования воспитанников, имеющих статус «ребенок с ОВЗ» или «ребенок-инвалид», на заседаниях ППк	апрель 2023 апрель 2024 апрель 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
10	Проведение семинаров, консультаций для педагогов (в т.ч. с приглашением специалистов ЦППиИМС УДО) по взаимодействию педагогов с воспитанниками, имеющими статус «ребенок с ОВЗ» или «ребенок-инвалид»,	октябрь-ноябрь 2022 октябрь-ноябрь 2023 октябрь-ноябрь 2024 октябрь-ноябрь 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
11	Проведение семинаров, консультаций для педагогов по применению дистанционных форм взаимодействия с родителями	февраль 2023 март 2024 март 2025 март 2026	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
12	Проведение семинаров, консультаций, мастер-классов, тренингов для педагогов по обучению воспитанников, длительное время не посещающих ДОО	октябрь 2022 февраль 2023 февраль 2024 февраль 2025	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
13	Проведение циклов семинаров, консультаций, мастер-классов по применению педагогами методик и технологий (в т.ч. на заседаниях методических объединений, на занятиях в школе начинающего воспитателя)	2022-2023 учебный год 2023-2024 учебный год 2024-2025 учебный год 2025-2026 учебный год	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
14	Организация участия педагогов в конкурсах и фестивалях (в том числе на муниципальном и республиканском уровнях), выставках, конференциях, семинарах и т.п	постоянно	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
15	Организация участия и подготовка педагогов к участию в муниципальном этапе конкурса «Воспитатель	ежегодно сентябрь-февраль	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора

	года»		по учебно-методической работе
16	Организация смотров, конкурсов в части условий, созданных в ДОО для организации совместной и самостоятельной деятельности детей	ежегодно	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
17	Приобретение игр, игрушек	ежегодно	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
18	Привлечение родителей к совершенствованию РППС в группах и на площадках ДОО (в т.ч. через участие в проектах, конкурсах и т.д.)	постоянно	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4. Мероприятия, направленные на контроль условий в ДОО по управлению качеством образования			
1	Анализ выполнения показателей качества образования в ДОО	май 2022 май 2023 май 2024 май 2025 май 2026	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Выявление проблем в ходе реализации 2 этапа проекта	июнь 2026	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Определение эффективности использования ИКТ для оценки качества образования ДОО	ноябрь 2023	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Контроль выполненных условий для управления качеством образования в ДОО - психолого-педагогических	май 2022 май 2023 май 2024 май 2025	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора

	- кадровых условий - материально-технических условий - развивающей предметно-пространственной среды - финансовых условий - условий для присмотра и ухода	май 2026	по учебно-методической работе
5	Контроль выполненных условий для присмотра и ухода: - Качество предоставления услуги - Совместимость услуги - Организация питания - Обеспечение безопасности	май 2022 май 2023 май 2024 май 2025 май 2026	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Контроль выполнения запланированных изменений в образовательном процессе: - в образовательной программе, методиках и технологиях, - в образовательной деятельности - во взаимодействии педагогов с родителями в процессе воспитания и обучения - в повышении качества профессионального мастерства педагогов - в участии педагогов в конкурсах и фестивалях (в том числе на муниципальном и республиканском уровнях), выставках, конференциях, семинарах и т.п - в содержании коррекционной работы и/или инклюзивного образования - в качестве развивающей предметно-пространственной среды - в программе ВСОКО и в производственном контроле	май 2022 май 2023 май 2024 май 2025 май 2026	директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
7	Контроль качества результатов	май 2022	директор, заместитель

	дошкольного образования: - Соответствие результатов освоения ООП ДО требованиям ФГОС ДО (в т.ч. детей, длительно не посещающих ДОО) - анализ участия воспитанников в конкурсах и Фестивалях (в том числе во всероссийских и международных), выставках, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях и других массовых мероприятиях - анализ участия педагогов в конкурсах и фестивалях (в том числе во всероссийских и международных), выставках, конференциях, семинарах и т.п. - анализ участия родителей в мероприятиях ДООУ - анализ изменений в РППС групп	май 2023 май 2024 май 2025 май 2026	директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
Подведение итогов реализации второго этапа проекта – (июнь 2026 года)			

III этап – аналитико-обобщающий - анализ итогов реализации проекта, оценка его эффективности, определение путей дальнейшей деятельности по управлению качеством образования в ДОО, продолжительность шесть месяцев (июль 2026- декабрь 2026 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1	Анализ эффективности и оптимальности созданной в дошкольном учреждении модели управления качеством образования в ДОО	июль 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Выявление уровня профессиональной компетенции педагогов в вопросах качества образования	сентябрь 2026- октябрь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора

			по учебно-методической работе
3	Оформление методических материалов, наработанных в ходе реализации проекта	сентябрь 2026- декабрь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Анализ наличия и качества представленных методических материалов по управлению качеством образования в ДОО	сентябрь 2026- декабрь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Обобщение итогов работы дошкольного образовательного учреждения по реализации проекта.	ноябрь 2026- декабрь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Презентация итогов реализации проекта	декабрь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
Подведение итогов реализации третьего этапа проекта – (декабрь 2026 года)			

Приложение 4
к Программе развития МАДОУ
«ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2022-2026 годы

ПАСПОРТ ПРОЕКТА 2.1.1.

Наименование (тема) проекта	Проект «Совершенствование системы воспитания детей в дошкольном учреждении» в МАДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 111» г. Сыктывкара на 2022 – 2026 годы
Руководитель проекта	Светлана Михайловна Климова – директор МАДОУ «ЦРР – Д/С № 111» г. Сыктывкара
Участники проекта	Администрация, воспитатели и специалисты дошкольного образовательного учреждения, родители (законные представители) воспитанников учреждения.
Описание проекта	
Основания для инициации проекта	В соответствии со «Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» приоритетной задачей в сфере воспитания детей является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины. Воспитание – целенаправленный процесс разностороннего, полноценного развития ребенка в соответствии с его возрастными возможностями. Задача дошкольного учреждения помочь ребенку в адаптации социальных навыков, в развитии личностных и нравственных качеств, в достижении потенциальных способностей с учетом индивидуальных особенностей. Все это требует совершенствования целого ряда механизмов: правовых, организационно-управленческих, кадровых, материально-технических. Проблема совершенствования системы воспитания, на наш взгляд, наиболее актуальна на сегодняшний день, и именно она послужила основанием для разработки проекта «Совершенствование системы воспитания детей в дошкольном учреждении». Данный проект станет одним из главных элементов управления деятельностью, направленной на совершенствование системы воспитания детей в МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 111» г.Сыктывкара.
Цель проекта	Совершенствование системы воспитания в дошкольном учреждении как основы становления духовно-нравственной, творческой, деятельной, развивающейся,

	здоровой личности, способной к успешной социализации в обществе и активной адаптации в условиях современного общества
Задачи проекта	1. Объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества. 2. Обновление содержания воспитания, на основе внедрения системного подхода в использовании форм и методов, основанных на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующих эффективной реализации воспитательного компонента федеральных государственных образовательных стандартов; 3. Формирование социокультурной развивающей среды, соответствующей возрастным, индивидуальным, психологическим и физиологическим особенностям детей. 4. Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах воспитания детей. 5. Создание условий для интеграции усилий всех участников образовательного процесса в вопросах воспитания детей и формирования у них социокультурных ценностей. 6. Повышение профессиональной культуры педагогов в вопросах воспитания детей дошкольного возраста посредством повышения качества методической работы, включения в исследовательскую и проектную деятельность педагогов, самообразование.
Результат (результаты) проекта	1. Разработана рабочая программа воспитания, которая объединяет обучение и воспитание в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества; 2. создана система воспитания, основанная на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующая эффективной реализации воспитательного компонента; 3. развивающая среда дошкольного учреждения направлена на решение задач рабочей программы воспитания; 4. организована психолого-педагогическая поддержка семей и система повышения компетентности родителей

	(законных представителей) в вопросах воспитания детей; 5. повысился уровень методической компетентности педагогических кадров (95% сотрудников, по итогам анкетирования, хорошо ориентируются в вопросах воспитания детей) посредством включения в исследовательскую и проектную деятельность педагогов, самообразование; 6. повышена педагогическая компетентность родителей в вопросах воспитания детей (85% родителей, по итогам анкетирования, отмечают важность и приоритетность задач воспитания детей).
Критерии успеха проекта	1. Проект осуществлен в нормативные сроки, в рамках запланированного бюджета, в полном соответствии с программой реализации проекта; 2. активность субъектов взаимодействия – родителей (законных представителей), педагогов и детей, предполагающая интерес, желание участвовать в совместной деятельности воспитательной направленности, способность ее инициировать, поддерживать и развивать; 3. способность реализовывать учреждением и семьей полноценную субъектную позицию: предоставление свободы выбора и действий, ответственность и самостоятельность; 4. результативность взаимодействия: степень достижения поставленных целей, эффективность достижения результата, оптимальность соотношения приложенных усилий и полученных результатов, удовлетворенность участвующих сторон процессом и результатами совместной деятельности не менее 4 баллов (по 5-бальной шкале); 5. продуктивность взаимодействия: видимые результаты совместной деятельности дошкольного учреждения и семьи, помощь семьи в развитии детского сада, вклад учреждения в развитие семьи; 6. удовлетворенность субъектов взаимодействия не менее 4,5 баллов (по 5-бальной шкале): отсутствие конфликтных и стрессовых ситуаций, соблюдение принципа «не навреди» по отношению ко всем участникам; 7. отсроченные результаты: использование полученных знаний и технологий в дальнейшей работе.
Период реализации проекта	Срок реализации проекта – 5 лет (2022 - 2026 года). Реализация проекта планируется в три этапа. I этап – организационно-прогностический - январь 2022 - июнь 2022 года.

	II этап - проектно-деятельностный - июнь 2022 – июнь 2026 года. III этап – аналитико-обобщающий – июль 2026- декабрь 2026 года.
Риски реализации проекта	1. Отсутствие желаемых результатов в процессе реализации проекта; 2. сложность в осуществлении индивидуализации при осуществлении процесса воспитания; 3. трудность привлечения родителей к участию в мероприятиях проекта, особенно из проблемных семей; 4. часть потребителей образовательных услуг могут недооценивать значимость процесса воспитания; 5. недостаток финансового обеспечения проекта.

**План основных мероприятий по реализации программы
проекта «Совершенствование системы воспитания детей в
дошкольном учреждении» в МАДОУ «Центр развития ребенка
- детский сад № 111» г. Сыктывкара**

I этап – Организационно-прогностический - формирование основных направлений деятельности, продолжительность шесть месяцев (январь 2022 - июнь 2022 года)

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1. Управленческая деятельность			
1	Создание нормативно-правовой базы для реализации проекта	январь - март, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Подбор, разработка технологии и критериев оценки воспитанности и социального развития воспитанников	март – апрель, 2022	заместитель директора по учебно-методической работе
3	Совершенствование материально-технической базы для реализации проекта; приобретение необходимого оборудования, инвентаря и учебных, наглядных пособий	январь - июнь, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части
4	Разработка и корректировка	январь - июнь,	заместитель директора

	рабочей программы воспитания	2022	по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Разработка календарного плана воспитательной работы	январь - июнь, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Разработка планов методической работы по подготовке педагогических кадров к реализации программы воспитания	январь - март, 2022	заместитель директора по учебно-методической работе
7	Разработка документации, регламентирующей деятельность педагогов по проблемам воспитания детей.	февраль – апрель, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
8	Разработка и внедрение системы материального и морального поощрения работников детского сада по показателям воспитанности и социального развития детей.	январь - март, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2. Работа с педагогическими кадрами			
1	Организовать обучающие семинары для сотрудников детского сада по вопросам воспитания социального развития детей	январь - апрель, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Организовать семинары по ознакомлению педагогов с рабочей программой воспитания	апрель – май, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Организовать проектную деятельность педагогов	январь - март, 2022	заместитель директора по учебно-

	направленную на реализацию задач рабочей программы воспитания		воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3. Работа с родителями воспитанников			
1	Провести анкетирование родителей по вопросам воспитания и социального развития в условиях семьи.	апрель, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе
2	Ознакомить родителей с содержанием рабочей программы воспитания и календарным планом воспитательной работы.	март – апрель, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Поместить информацию о рабочей программе воспитания в групповых информационных уголках	май, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Провести родительские собрания, индивидуальную работу с родителями по созданию установки на совместную деятельность по реализации программы воспитания	февраль – апрель, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4. Подведение итогов реализации первого этапа проекта – июнь, 2022 года			

II этап - проектно-деятельностный - реализация проекта «Совершенствование системы воспитания детей в дошкольном учреждении» в дошкольном образовательном учреждении, продолжительность три года (июнь, 2022– июнь, 2026 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1. Обеспечение методической поддержки воспитательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.			
1	Внедрение системы воспитания и социального развития детей.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической

			работе
2	Апробация рабочей программы воспитания	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Подготовка методических материалов по вопросам воспитания и социального развития детей	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Реализация планов методической работы для подготовки педагогических кадров к реализации рабочей программы воспитания.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Методическое сопровождение контрольной деятельности направленной на выявление степени эффективности условий, созданных в учреждении для реализации рабочей программы воспитания.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Методическое сопровождение контрольной деятельности направленной на выявление степени воспитанности и качество социального развития детей.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
7	Методическое сопровождение процесса воспитания в ДОО	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе
2. Повышение профессионального уровня педагогических кадров			
1	Организация консультаций и семинаров по вопросам воспитания и социального развития дошкольников.	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе.
2	Деятельность методических	июнь 2022 –	заместитель директора

	объединений педагогов ДОО	июнь 2026 года	по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе.
3	Организация мастер-классов по организации совместной и самостоятельной деятельности на основе партнерского взаимодействия по реализации задач рабочей программы воспитания.	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе.
4	Неделя педмастерства Открытые просмотры организации совместной и самостоятельной деятельности на основе партнерского взаимодействия по реализации задач рабочей программы воспитания.	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Деятельность школы начинающего педагога	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-методической работе.
6	Включение в групповые рабочие программы мероприятий предусмотренных рабочей программой воспитания.	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели
7	Участие в конференциях, семинарах, вебинарах, «круглых столах» и других формах взаимодействия по вопросам воспитания детей дошкольного возраста.	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели
3. Обновление содержания воспитания, на основе внедрения системного подхода в использовании форм и методов, способствующих эффективной реализации воспитательного компонента ФГОС ДО			
1	Определение планируемых результатов воспитательного процесса для каждого возрастного этапа	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели

2	Включение в групповые рабочие программы мероприятий предусмотренных рабочей программой воспитания.	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели
3	Описание вариативных форм, способов, методов и средств, способствующих эффективной реализации воспитательного компонента	июнь 2022– июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели
4	Использование современных образовательных технологий направленных на воспитание и социальное развитие детей	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели
5	Организация взаимодействия с социальными партнерами по вопросам воспитания и социального развития детей	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели
6	Организация праздников, развлечений, досугов направленных на воспитание и социального развития детей направленности	июнь 2022 – июнь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели
4. Совершенствование предметно-развивающей среды, направленной на воспитание и социальное развитие детей в ДОО			
1	Планирование необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса	сентябрь - ноябрь 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.
2	Создание групповых мини-музеев, выставок детских или семейных работ, направленных на воспитание и социальное развитие детей.	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.

3	Расширение содержания развивающей среды за счет компонентов, направленных на воспитание детей	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.
4	Создание ЭОР для организации самостоятельной и совместной деятельности, направленной на воспитание и социальное развитие детей.	сентябрь 2022– март 2023 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, руководитель семинара по ЭОР
5	Насыщение каждой группы постоянными и временными компонентами детской субкультуры, обеспечивающими воспитание и социальное развитие детей.	сентябрь, 2022– май 2024 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.
5. Педагогическая поддержка семей и система повышения компетентности родителей в вопросах воспитания детей			
1	Организация круглых столов для родителей по вопросам воспитания и социального развития детей	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.
2	Ознакомление родителей с результатами диагностических обследований.	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.
3	Индивидуальное консультирование родителей по вопросам воспитания и социального развития детей	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.
4	Оформление информационных стендов, выставок по вопросам воспитания и социального развития детей.	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической

			работе, воспитатели.
5	Совместные проекты, направленные на социальное развитие дошкольников.	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.
6	Совместные детско-родительские мероприятия (физкультурные праздники, развлечения и т. п.)	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.
7	Конкурс на лучший информационный материал для родителей посвященный воспитанию детей.	апрель, 2024 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе.
8	Размещение информации по вопросам воспитания и социального развития детей.	сентябрь, 2022– май 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, воспитатели.

III этап – аналитико-обобщающий - анализ итогов реализации проекта, оценка его эффективности, определение путей дальнейшей деятельности по воспитанию воспитанников, продолжительность шесть месяцев (июль 2026- декабрь 2026 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1	Анализ эффективности и оптимальности, созданной в дошкольном учреждении системы воспитания и социального развития детей.	июль, 2022- декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Анализ системы психолого-педагогической помощи детям в условиях детского сада	июль, 2022- декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-

			методической работе
3	Анализ результатов мониторинга степени воспитанности и качества социального развития детей	июль, 2022-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-методической работе
4	Выявление уровня профессиональной компетенции педагогов в вопросах воспитания детей	июль, 2022-декабрь, 2021 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Оформление методических материалов, наработанных в ходе реализации проекта	сентябрь 2022-декабрь 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Анализ педагогической компетентности родителей в вопросах воспитания и социального развития детей	июль, 2022-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
7	Обобщение итогов работы дошкольного образовательного учреждения по реализации проекта.	ноябрь 2021-декабрь 2021 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
8	Презентация итогов реализации проекта	декабрь 2021 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

Приложение 5.
к Программе развития МАДОУ
«ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2022-2026 годы

ПАСПОРТ ПРОЕКТА 3.1.1.

Наименование (тема) проекта	Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога
Руководитель	Светлана Михайловна Климова – директор МАДОУ «ЦРР

проекта	– Д/С № 111» г. Сыктывкара
Участники проекта	Администрация, воспитатели и специалисты дошкольного образовательного учреждения.
Описание проекта	
Основания для инициации проекта	В современном дошкольном образовании остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми, родителями и коллегами, сложности в режимных моментах - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые воспитатели испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной. По данным психолога М.В. Зязько, 82% начинающих педагогов ставит на первое место именно плохую дисциплину на занятиях. Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, научиться играть с детьми. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации

Цель проекта	Оказание помощи начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда.
Задачи проекта	1. Ускорение процесса профессионального становления и развития лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень; 2. обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуальной работы и работы в коллективе; 3. адаптация педагогов к условиям осуществления педагогической деятельности, приобщение к образовательной культуре; 4. формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать профессиональные трудности, возникающие при выполнении должностных обязанностей; 5. осуществление оценки профессиональных знаний и навыков наставляемых лиц, исходя из результатов мероприятий, предусмотренных планом работы наставника, планом профессионального развития наставляемого лица и иными документами, сопровождающими процесс наставничества; 6. закрепление кадров в дошкольной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.
Результат (результаты) проекта	1. Разработана дифференцированная программа профессионального развития начинающих педагогов учреждения на основе системно-деятельностного подхода; 2. сформирована мотивация и интерес к педагогической деятельности. Увеличилось количество начинающих воспитателей, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы до 40 % от общего количества; 3. улучшились навыки общения и взаимодействия с коллегами; 4. увеличилось количество начинающих педагогов, участвующих в деятельности структурных подразделениях методической службы учреждения до 50%;

	5. повысился уровень ответственности за воспитание детей и уровень педагогического сознания и мастерства. 6. разработаны диагностические карты профессионального уровня начинающих педагогов, эффективности осуществляемой ими профессиональной деятельности, степени сформированности у них профессиональных компетенций; 7. увеличилась доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах до 25%.
Критерии успеха проекта	1. Проект осуществлен в нормативные сроки, в рамках запланированного бюджета; 2. повысился уровень профессиональной компетентности начинающих педагогов по итогам анкетирования; 3. возросло количество публикаций, обобщение и представление опыта начинающими педагогами на городском, федеральном и международном уровне; 4. уровень удовлетворенности участников проекта (наставников и наставляемых) результатами проекта составил не менее 4 баллов (по 5-бальной шкале); 5. уровень удовлетворенности руководства организации результатами проекта составил не менее 4 баллов (по 5-бальной шкале); 6. закрепление в профессии и успешная деятельность молодых педагогов; 7. повысился профессиональный уровень начинающих педагогов.
Период реализации проекта	Срок реализации проекта – 5 лет (2022 - 2026 года). Реализация проекта планируется в три этапа. I этап – организационно-прогностический - январь 2022 - июнь 2022 года. II этап - проектно-деятельностный - июнь 2022 – июнь 2026 года. III этап – аналитико-обобщающий – июль 2026- декабрь 2026 года.

Риски реализации проекта	1. Срыв сроков реализации проекта; 2. сложность в координации деятельности по реализации проекта, затруднение межличностного взаимодействия; 3. повышенная тревога у части начинающих педагогов, связанная с неудовлетворенностью достигаемыми результатами; 4. часть наставляемых педагогов не сможет пройти все этапы реализации проекта (в связи с выходом на пенсию, в отпуск по уходу за ребенком, с увольнением); 5. часть наставляемых не смогут освоить современные технологии обучения, использовать новые формы взаимодействия с воспитанниками и семьями; 6. недостаток финансового обеспечения проекта.
--------------------------	--

**План основных мероприятий по реализации проекта
«Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса
профессионального становления молодого педагога»**

I этап – организационно-прогностический - формирование основных направлений деятельности, продолжительность шесть месяцев (январь 2022 - июнь 2022 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1	Формирование локальной нормативной базы для организации наставничества (издание приказа об организации наставничества, разработка новых Положений; разработка плана работы наставников и др.)	январь – февраль, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Нормативное регулирование порядка предоставления участникам образовательных отношений необходимых условий в части ресурсного обеспечения реализации задач и направлений наставничества, предусмотренных проектом.	январь, 2022–июнь, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

3	Конкретизация требований к профессиональной компетентности наставников.	январь – февраль, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Определение наставников в соответствии с требованиями к их профессиональной компетентности	февраль – март, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Организационное заседание для педагогов - наставников	март, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Подбор диагностического инструментария для выявления профессионального уровня начинающих педагогов, степени сформированности их профессиональных компетенций.	февраль – март, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
7	Выявление профессиональных проблем и трудностей начинающих педагогов и специалистов	март - апрель, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
8	Формирование наставнических групп/пар	апрель, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
9	Проведение семинара для наставников и наставляемых «Правовые аспекты наставнической деятельности»	апрель, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

10	Разработка критериев и показателей эффективности системы наставничества с точки зрения полученного результата.	апрель - май, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
11	Проведение семинара для наставников «Критерии оценивания педагогической деятельности начинающего педагога»	май, 2022 года	заместитель директора по учебно-методической работе
12	Разработка плана работы педагогов – наставников с наставляемыми с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения мониторинга..	май, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
13	Утверждение индивидуальных планов работы наставников и наставляемых.	май, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
14	Формирование плана деятельности «Школы начинающего педагога» на следующий учебный год	май, 2022-2026	заместитель директора по учебно-методической работе

II этап - проектно-деятельностный - реализация проекта «Наставничество: эффективная форма сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога» в дошкольном образовательном учреждении, продолжительность четыре года (июнь, 2022 – июнь, 2026 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1	Осуществление общего руководства деятельностью наставничества	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Анализ существующего	июнь, 2022	заместитель директора

	процесса с целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи наставников и наставляемого, а также с учетом лучших практик по укреплению системы сохранения и передачи знаний.	года	по учебно-методической работе, наставники
3	Реализация индивидуальных планов развития начинающих педагогов под руководством наставников	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-методической работе, наставники, наставляемые
4	Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-методической работе, наставники, наставляемые
5	Совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-методической работе, наставники, наставляемые
6	Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-методической работе, наставники, наставляемые
7	Организация открытых просмотров совместной деятельности с детьми и режимных моментов, организуемых наставниками в разных возрастных группах.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-методической работе, наставники, наставляемые
8	Посещение режимных моментов, организуемых наставляемыми, просмотр совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-методической работе, наставники, наставляемые
9	Организация консультаций для начинающих педагогов по	июнь, 2022 – июнь, 2026	заместитель директора по учебно-методической

	работе с родителями.	года	работе, наставники, наставляемые
10	Ознакомление молодых специалистов с особенностями организации предметно-развивающей среды в группах.	февраль – март, 2023	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
11	Совершенствование уровня профмастерства начинающих воспитателей в ходе участия в работе методических объединений учреждения	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
12	Обучение начинающих педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, ТРИЗ и др.).	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
13	Своевременное обучение наставников и наставляемых на курсах повышения квалификации	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
14	Активное участие в новых формах повышения квалификации сотрудников (дистанционное обучение, вебинары и др.)	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
15	Способствование повышению квалификации в процессе получения высшего образования	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги

16	Организация промежуточной диагностики и само-диагностики профмастерства, выявление успехов и трудностей в процессе повышения профессиональной компетентности	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
17	Участие в городских, региональных конкурсах, в том числе и профессиональных, методических объединениях, научно-практических конференциях	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
18	Проведение корректирующих воздействий, направленных на приведение полученных результатов реализации индивидуальных планов развития начинающих педагогов в соответствии с намеченными целями и задачами.	апрель, 2023 апрель, 2024 апрель, 2025	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
19	Анализ эффективности профессиональной деятельности начинающих педагогов на основе самоанализа.	апрель, 2023 апрель, 2024 апрель, 2025	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
20	Анализ профессионального уровня начинающих педагогов, степени сформированности профессиональных компетенций на основе диагностики.	апрель, 2023 апрель, 2024 апрель, 2025	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
21	Корректировка индивидуальных планов развития педагогов на основе выявленных в ходе самооценки и анализа уровня профессионального развития дефицитов компетенций	апрель, 2023 апрель, 2024 апрель, 2025	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

22	Проведение конкурса профессионального мастерства молодых педагогов «Надежда детского сада»	апрель, 2023 апрель, 2025	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, наставники
----	--	------------------------------	--

III этап – аналитико-обобщающий - анализ итогов реализации проекта, оценка его эффективности, определение путей дальнейшей деятельности по повышению профессиональной компетентности начинающих педагогов дошкольного учреждения, продолжительность шесть месяцев (июль 2026- декабрь 2026 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1	Сбор и анализ полученных в ходе наставнической деятельности данных.	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Подведение итогов наставнической деятельности. Анализ сложившейся системы повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного учреждения	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Издание приказов по итогам деятельности	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Обобщение опыта работы по наставничеству	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, наставники, наставляемые
5	Оформление результатов деятельности по реализации проекта	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической

			работе
6	Определение перспектив развития профессиональной компетентности начинающих педагогов учреждения.	июль, 2026 - декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
7	Презентация итогов реализации проекта	июль, 2026 - декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

Приложение 6.
к Программе развития МАДОУ
«ЦРР-Д/С №111» г. Сыктывкара на 2022-2026 годы

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Наименование (тема) проекта	«Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования»
Руководитель проекта	Светлана Михайловна Климова – директор МАДОУ «ЦРР – Д/С № 111» г. Сыктывкара
Участники проекта	Администрация, воспитатели и специалисты дошкольного образовательного учреждения.
Описание проекта	
Основания для инициации проекта	Введение Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в дошкольных образовательных учреждениях, которая подразумевает систему взаимосвязанных, организационно экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала. Дошкольное учреждение сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив. Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными и компетентностями. А значит, их надо развивать, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. Уровень квалификации педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести: - неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности; - недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы; - недостаточная готовность работать в условиях,

	предъявляемых федеральными государственными стандартами. Поэтому проект «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования» является актуальным и своевременным.
Цель проекта	Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях реализации ФГОС ДО.
Задачи проекта	1. Конкретизировать требования к профессиональной компетентности в условиях внедрения ФГОС ДО для разных категорий педагогических работников; 2. Совершенствовать систему повышения профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования; 3. Сформировать систему оценивания эффективности работы педагога ДОО; 4. Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий; 5. Повысить мотивацию педагогов для участия в профессиональном конкурсном движении разного уровня; 6. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
Результат (результаты) проекта	1. Разработана система оценивания эффективности работы педагога ДОО; 2. увеличилось количество педагогов, осуществляющих разработку методических пособий и рекомендаций до 30%; 3. доля педагогов, ежегодно предъявляющих собственный опыт на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, персональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т.д.) увеличилась до 60%; 4. увеличилось количество педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию до 70%; 5. увеличилось количество педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы до 75%; 6. увеличилось количество педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней до 50% от общего количества; 7. 100% педагогов, прошли повышение квалификации в

	различных формах (вебинары, курсы повышения квалификации, видеоконференции, обучение на дистанционных курсах и др.); 8. 100% педагогов принимают активное участие в методической работе ДОО.
Критерии успеха проекта	1. Проект осуществлен в нормативные сроки, в рамках запланированного бюджета; 2. повысился уровень профессиональной компетентности педагогов по результатам оценивания эффективности работы педагога ДОО; 3. возросло количество публикаций, обобщение и представление опыта педагогами на городском, федеральном и международном уровне; 4. возросло количество участия педагогов в конкурсах и мероприятиях различного уровня; 5. уровень удовлетворенности участников проекта (педагогов) результатами проекта составил не менее 4 баллов (по 5-бальной шкале); 6. уровень удовлетворенности руководства организации результатами проекта составил не менее 4 баллов (по 5-бальной шкале); 7. закрепление и успешная деятельность молодых педагогов; 8. повысился квалификационный уровень педагогов.
Период реализации проекта	Срок реализации проекта – 5 лет (2022 - 2026 года). Реализация проекта планируется в три этапа. I этап – организационно-прогностический - январь 2022 - июнь 2022 года. II этап - проектно-деятельностный - июнь 2022 – июнь 2026 года. III этап – аналитико-обобщающий – июль 2026- декабрь 2026 года.
Риски реализации проекта	1. Срыв сроков реализации проекта; 2. сложность в координации деятельности по реализации проекта, затруднение межличностного взаимодействия; 3. текучесть кадров, в связи с чем, часть педагогов не сможет пройти все этапы реализации проекта; 4. поглощение текущей работой, не способность распределять деятельность по принципу приоритета; 5. недостаток финансового обеспечения проекта.

V. План основных мероприятий по реализации программы проекта «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования»

I этап – организационно-прогностический - формирование основных направлений деятельности, продолжительность шесть месяцев (январь 2022 - июнь 2022 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
5. Управление системой повышения профессиональной компетентности педагогов как условия повышения качества дошкольного образования			
1	Развитие и совершенствование локальной нормативной базы реализации Программы (разработка новых Положений; совершенствование эффективных контрактов, должностных инструкций и др.)	январь – февраль, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Разработка и согласование в коллективе критериев для анализа и оценки профессиональной деятельности педагога: -проведение проектировочных семинаров по разработке параметров и критериев мониторинга профессионального развития педагога; - выделение и описание ключевых профессиональных компетентностей педагогов (стандарт педагога). - распространение материалов по выработанным критериям среди педагогов	март – май, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Проведение мониторинга типичных профессиональных затруднений педагогов учреждения	март - апрель, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Разработка алгоритма устранения профессиональных	май, 2022	заместитель директора по учебно-методической

	затруднений педагогов		работе
5	Формирование творческих групп педагогов по освоению педагогических технологий.	январь – март, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Создание страницы на официальном сайте МАДОУ «Педагогический опыт»	апрель, 2022 года	заместитель директора по учебно-методической работе
7	Подбор диагностического инструментария для выявления профессионального уровня педагогов, степени сформированности профессиональных компетенций.	май, 2022 года	заместитель директора по учебно-методической работе
5	Разработка индивидуальных диагностических карт анализа профессионального мастерства педагогов	апрель, 2022 года	заместитель директора по учебно-методической работе
6	Разработка диагностических карт личностных качеств воспитателя.	апрель, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
7	Разработка карт педагогической активности педагога	апрель, 2022 года	заместитель директора по учебно-методической работе
8	Разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.	апрель - май, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
9	Диагностика уровня организации воспитательно - образовательной работы в группе.	апрель - май, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

10	Разработка модели планов саморазвития педагогов.	апрель - май, 2022 года	заместитель директора по учебно-методической работе
2. Методическое сопровождение педагогов в процессе повышения профессиональной компетентности			
1	Формирование системы формирования мотивационной готовности педагогов к непрерывному профессиональному развитию и способности к выстраиванию и реализации планов собственного профессионального развития.	январь – март, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Создание банка управленческих и диагностических программ по каждому ведущему виду деятельности педагогического коллектива.	январь, 2022 – июнь, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Поиск и адаптация к условиям учреждения новых форм методической работы.	январь – февраль, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования.	январь, 2022 – июнь, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Проведение оценки профессионального уровня педагогов, степени сформированности профессиональных компетенций.	май, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Анализ проблем педагогов и определение возможности решения за счет внутренних и внешних ресурсов.	май, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе,

			педагоги
7	Определение педагогами перспектив, целей и задач собственного профессионального развития. Разработка планов профессионального развития.	май, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
8	Создание групп педагогического мастерства для активного внедрения инновационных технологий.	май, 2022 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
3. Оценка эффективности системы повышения профессиональной компетентности педагогов.			
1	Разработка критериев и показателей эффективности системы повышения профессиональной компетентности педагогов с точки зрения полученного результата.	апрель – май, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Разработка критериев и показателей эффективности системы повышения профессиональной компетентности педагогов с точки зрения условий, созданных для ее реализации.	апрель – май, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Разработка критериев и показателей эффективности методической работы направленной на реализацию системы повышения профессиональной компетентности педагогов	апрель – май, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

II этап - проектно-деятельностный - реализация проекта «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов как условие повышения качества дошкольного образования» в ДОО, продолжительность три года (июнь 2022 – июнь 2026 года).

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
---	-------------	-------	---------------

		исполнения	
1. Управление системой компетентности педагогов дошкольного образования		повышения как условие	профессиональной повышения качества
1	Внесение изменений в структуру методической службы дошкольного учреждения, направленных на создание условий для свободного, многовекторного, личностно-ориентированного и востребованного профессионального роста педагогов.	август – сентябрь, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Составление перспективного плана контроля и проектных мероприятий.	август – сентябрь, 2022	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
3	Осуществление общего руководства деятельностью структурных подразделений методической службы учреждения	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Планирование необходимого ресурсного обеспечения системы повышения профессионального уровня педагогов	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Организация взаимодействия с социальными партнерами по вопросам повышения квалификации педагогов.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Разработка плана участия педагогов в мероприятиях разного уровня	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе

7	Разработка плана публикаций педагогов	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
8	Размещение передового опыта педагогов на сайте	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2. Методическое сопровождение педагогов в процессе повышения профессиональной компетентности			
1	Составление планов саморазвития педагогов.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
2	Участие в мероприятиях, направленных на формирование мотивационной готовности педагогов к непрерывному профессиональному развитию и способности к выстраиванию и реализации программы собственного профессионального развития (семинары, дискуссионные площадки, повышение уровня новаторства тренинги и др.)	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
3	Совершенствование уровня профмастерства в ходе участия в работе методических объединений учреждения	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
4	Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования,	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно- воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической

	информационные технологии, ТРИЗ и др.).		работе, педагоги
5	Своевременное обучение всех сотрудников на курсах повышения квалификации	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
6	Активное участие в новых формах повышения квалификации сотрудников (дистанционное обучение, вебинары и др.)	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
7	Организация наставничества	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
8	Организация деятельности «Школы молодого воспитателя»	июнь, 2018 – июнь, 2021 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
9	Организация комплекса мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение института наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт и др)	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
10	Организация работы дифференцированных мобильных структурных подразделений методической службы разного уровня	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
11	Способствование повышению квалификации в процессе	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-

	получения высшего образования	года	воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
12	Организация промежуточной диагностики и самодиагностики профмастерства, выявление успехов и трудностей в процессе повышения профессиональной компетентности	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
13	Разработка педагогами авторских программ, проектов и других методически продуктов	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
14	Обобщение опыта своей работы в виде публикаций	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
15	Участие в выставках материалов передового педагогического опыта	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
16	Участие в городских, региональных конкурсах, в том числе и профессиональных, методических объединениях, научно-практических конференциях	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
17	Прохождение аттестации на повышение и получение квалификационной категории.	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги

18	Методическая помощь в подготовке презентаций созданной методической продукции и творческих отчетов о результатах профессионального развития	июнь, 2022 – июнь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
3. Оценка эффективности системы повышения профессиональной компетентности педагогов.			
1	Анализ условий (внешних и внутренних), способствующих реализации программы проекта.	апрель, 2022 апрель, 2023 апрель, 2024 апрель, 2025 апрель, 2026	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Анализ эффективности профессиональной деятельности педагогов на основе самоанализа.	апрель, 2022 апрель, 2023 апрель, 2024 апрель, 2025 апрель, 2026	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги
3	Анализ профессионального уровня педагогов, степени сформированности профессиональных компетенций на основе диагностики.	апрель, 2022 апрель, 2023 апрель, 2024 апрель, 2025 апрель, 2026	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, педагоги

III этап – аналитико-обобщающий - анализ итогов реализации проекта, оценка его эффективности, определение путей дальнейшей деятельности по повышению профессиональной компетентности педагогов ДОО, продолжительность шесть месяцев (июль 2026- декабрь 2026 года).

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1	Анализ сложившейся системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДООия	июль, 2026- декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
2	Обобщение итогов работы ДОО по реализации проекта	июль, 2026- декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора

			по учебно-методической работе
3	Оформление результатов деятельности по реализации проекта	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
4	Подготовка методических материалов, наработанных в ходе реализации проекта для трансляции	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
5	Определение перспектив развития профессиональной компетентности педагогов ДОО.	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе
6	Презентация итогов реализации проекта	июль, 2026-декабрь, 2026 года	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе