

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3
«Теремок»

Согласовано с профсоюзным комитетом:

МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»

Председатель профсоюзного комитета

 Однцова О.В.

Протокол №

от «24» декабря 2025 г.

Утверждено:

Заведующий МБДОУ

детский сад № 6 «Снежинка»

 Пивкова Н.А.

Протокол от «24» декабря

2025 г. № 302/1/Д



Программа развития
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и
корпусом № 3 «Теремок»

на 2026 – 2030 годы

Рекомендована к утверждению Общим собранием
трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 6
«Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом
№ 3 «Теремок»

протокол от «24» декабря 2025 г. № 2

Невьятск
2025 год

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Раздел	стр.
1	Паспорт программы	3-6
2	Паспорт Учреждения	7-10
3	Пояснительная записка	11-13
4	Проблемно-ориентированный анализ внешних и внутренних проблем и факторов, влияющих на развитие Учреждения	14-17
5-6	Концепция развития Учреждения	18-38
7	Механизм реализации программы	39-40
8	Допущения и риски	41
9	Критерии оценки эффективности и реализации Программы Развития ДОУ	42
10	Заключение	43

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа развития (далее – Программа) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Снежинка с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3 «Теремок» (далее – Учреждение) на 2026 – 2030 годы
Статус программы	Управленческий документ, определяющий стратегические и тактические цели, задачи, способы (механизмы) их реализации в Учреждении
Основание для разработки программы	Приоритетные направления развития Российского образования
Основные разработчики программы	Администрация и педагогический коллектив МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»
Цели и задачи программы	<p>Основная цель: – Обеспечить условия для функционирования ДОУ как открытого, современного учреждения реализующего качественные образовательные услуги, максимально удовлетворяющие социальный заказ государства и родительского сообщества Учреждения</p> <p>Основные задачи:</p> <ul style="list-style-type: none">-Модернизация системы управления Учреждением-Обновление и расширение материально-технической базы ДОУ в соответствии с требованиями времени и инновационными задачами работы коллектива-Повышение качества дошкольного образования, реализация ФГОС ДО, ФОП ДО-Использование возможностей сетевого взаимодействия и интеграции в образовательном процессе-Сохранение и укрепление здоровья воспитанников Учреждения-Повышение профессионализма педагогов-Совершенствование содержания и форм взаимодействия детского сада и семьи с учётом индивидуальных особенностей и потребностей родителей воспитанников.

	<p>-Совершенствование системы мониторинга качества образования дошкольников с учетом современных требований</p> <p>-Введение дополнительного образования, как совокупности услуг, доступных для широких групп воспитанников</p>
Сроки и этапы реализации программы	<p>I этап –планово- прогностический (январь 2026 – декабрь 2026 гг.)</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ проблем, выбор технологий и механизма развития в соответствии с социальным заказом и реализацией ФГОС ДО. 2. Создание условий (кадровых, материально-технических и т.д.) для успешной реализации программы. 3. Планирование развития, составление проектов и программ по всем стратегическим направлениям развития. <p>II этап – практический, основной (январь 2027- декабрь 2029гг.)</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация всех проектов программы развития Учреждения на всех уровнях. 2. Отслеживание результатов образовательной деятельности и пространства, своевременная его корректировка с соответствии с ФГОС ДО. 3. Создание системы управления качеством образования на основе системного проведения исследований качества предоставляемых образовательных услуг <p>III этап - итоговый (январь 2030- декабрь 2030гг.)</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение и обобщение итогов реализации программы развития. 2. Разработка новых направлений программы Учреждения. 3. Трансляция передового опыта в Учреждении и муниципалитете.
Исполнители основных	Администрация и педагогический коллектив Учреждения

мероприятий программы	
Источники финансирования	Средства муниципального и областного бюджета
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> -Повышение компетентности и уровня профессионального мастерства педагогов в вопросах индивидуализации образовательной деятельности через овладение современными образовательными программами и технологиями, обеспечивающими развитие индивидуальных способностей ребенка; -Высокая степень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательных услуг; -Совершенствование системы мониторинга качества образования (успешности) воспитанников с учетом современных требований как основы достижений целей и успеха; -Соответствие образовательному заказу общества; -Система управления Учреждения будет соответствовать требованиям современности; -Обновлённая структура и содержание образования через реализацию инновационных, в том числе, здоровьесберегающих технологий; -Кадровое обеспечение, соответствующее современным требованиям; -Разработана единая медико-психолого-педагогическая система сопровождения ребёнка; -Оздоровление детей с учётом их индивидуальных возможностей, в том числе детей-инвалидов, воспитанников; -Стабильная работа системы раннего развития, специальная помощь детям раннего возраста; -Обновлённая система социального партнёрства; -Широкий спектр вариативных форм дополнительного образования детей в Учреждении; -Модернизированная материально-техническая база Учреждения.
Система организации контроля за выполнением	Контроль за ходом реализации Программы осуществляет администрация Учреждения. Результаты контроля будут и доступны для всех участников образовательной деятельности. В экспертизе качества мероприятий

<p>программы</p>	<p>реализуемой Программы будут участвовать администрация, педагоги Учреждения и представители родительского сообщества. В ходе контроля реализации этапов Программы будут использоваться педагогические методы отслеживания результативности деятельности всех участников образовательной деятельности, путем сбора, обработки, анализа статистической, справочной и аналитической информации и оценки достигнутых результатов с периодичностью 1 раз в год (в конце учебного года). Полученные данные будут оформляться в виде аналитического отчёта о результатах самообследования с обязательным его размещением на официальном сайте Учреждения. Полученные результаты будут служить основанием для внесения (при необходимости) корректировочных поправок в план реализации Программы.</p>
<p>Разделы программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Паспорт программы. 2. Паспорт МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка». 3. Пояснительная записка 4. Проблемно-ориентированный анализ внешних и внутренних проблем и факторов, влияющих на развитие Учреждения. 5. Концепция развития Учреждения. 6. Логико-структурная матрица развития Учреждения 7. Механизм реализации программы 8. Допущения и риски. 9. Финансовое обоснование программы. 10. Приложения.

2.Паспорт МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3 «Теремок»

Наименование учреждения:	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3 «Теремок» (МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»).
Учредитель	Невьянский муниципальный округ
Заведующий:	Пьянкова Наталья Александровна
Юридический адрес:	624192 Свердловская область, город Невьянск, улица Чапаева, дом 2
Фактический адрес:	Корпус №1 – 624192, Свердловская область, город Невьянск улица Чапаева, №2 Корпус №2 «Сказка» - 624192, Свердловская область, город Невьянск улица Чапаева, №1 Корпус №3 «Теремок» - 624194 Свердловская область, город Невьянск улица Осипенко, №16
Дата основания детского сада:	2011 год
Дата государственной регистрации:	29.11.2011 год
Нормативная база:	<p>Международно-правовые акты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 (с изменениями и дополнениями) - Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.89 г., вступила в силу для СССР 1.09.1990г.) - Декларация прав ребенка (провозглашена резолюцией 1386 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.11.1959г.) <p>Законы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Конституция РФ от 12.12.1993г (с изменениями и дополнениями);

-Семейный кодекс РФ от 08.12.1995г. № 223 (с изменениями и дополнениями)

-Федеральный Закон РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» от 24.07.1998г. № 124-ФЗ (с изменениями и дополнениями)

-Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Закон Свердловской области от 15.07.2013г. №78-03 «Об образовании в Свердловской области»

Документы Федеральных служб:

-СП 3.1/2.4.3598-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.06.2020. № 16

-СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020. №28

-СанПиН 2.3/2.4.3590-2 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации

питания населения». Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 27.10.2020. № 32

-СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания». Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021. №2

**Нормативно-правовые документы
Минобразования России:**

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 года №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2014г. № 1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»

Документы МБДОУ:

-Устав муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3 «Теремок». Утверждён приказом управления образования

	<p>Невьянского муниципального округа от 31.01.2025г. №53-Д</p> <p>-Основная общеобразовательная программа – образовательная программа Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Снежинка» с корпусом № 2 «Сказка» и корпусом № 3 «Теремок», утверждена приказом заведующего от 28.08.2025г. № 210-Д</p>
--	--

3. Пояснительная записка.

Для современного этапа развития общества характерно становление новых приоритетов, требований к дошкольному образованию. Важнейшим требованием является повышение качества образования. Проблема поиска путей обеспечения качества образования влекут за собой изменения в работе дошкольных образовательных организаций.

Повышение уровня требований, предъявляемых к дошкольным образовательным организациям, изменение стоящих перед ними целей и задач, расширение направлений развития предполагает определенные изменения в организационной структуре, содержании, формах и методах деятельности.

Данная Программа развития Учреждения, формируя концепцию, модель будущего детского сада, предусматривает эти изменения и определяет стратегию и тактику перехода к новому состоянию. Важность разработки программы развития Учреждения выходит на первый план, так как она нацелена на изменение содержания, образовательных технологий, моделей управления с учётом новых условий.

Настоящая программа представляет собой один из подходов к развитию Учреждения и отражает опыт деятельности за период с 2021 по 2025 гг. Для разработки Программы развития Учреждения была создана творческая группа, в которую вошли педагогические работники Учреждения (воспитатели, специалисты), заведующий, заместители заведующего.

При разработке Программы развития, члены творческой группы определили несколько принципиальных позиций, которые легли в основу этого стратегического документа:

1. Учреждение представлено, как целостная открытая педагогическая система, состоящая из нескольких подсистем, которые освещены нами как стратегические направления развития.

Следуя этой логике, мы и выстроили организационную структуру программы. Цели, задачи, приоритетные направления деятельности, предполагаемый результат каждого стратегического направления тесно взаимосвязаны между собой и представляют некую целостность.

2. Программа развития Учреждения **задает общие направления, описывает наиболее общие процессы, определяет закономерности, а оперативные действия будут прописаны в текущем плане работы на год, который является локальным документом Учреждения, может**

корректироваться в зависимости от потребностей и возможностей Учреждения.

3. Для обеспечения эффективности стратегического планирования мы конкретизировали проблемное поле, основываясь на реальных затруднениях. Индикаторы проблем распределены нами на две большие группы: первая отражает влияние на развитие Учреждения внешних факторов, вторая, исходя из стратегических направлений развития, раскрывает внутренние проблемы и факторы.

4. Выбор стратегических направлений развития Учреждения, его миссия, стратегическая цель и проблемно-ориентированный анализ обусловил выбор групп задач, определяющих приоритетные направления деятельности и предполагаемый результат.

5. Мы рассматриваем программу развития Учреждения как управленческий документ, концептуально определяющий стратегические и тактические цели, задачи способы (механизмы) их реализации.

Программа предназначена:

- 1) для администрации и педагогических работников Учреждения;
- 2) для воспитанников и родителей;
- 3) для социальных партнеров, заинтересованных в развитии системы образования.

3.1. Методологическая и теоретическая основа программы развития Учреждения.

Методологическую и теоретическую основу создания и реализации программы развития нашего дошкольного образования определили:

- документы, устанавливающие социальный заказ общества (Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)
- теория социального управления (А.И.Аверин, Д.В.Вакилова, Е.Т.Гребнев, А.И. Пригожин);
- системный подход как теория познания социально-педагогических процессов, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы (П.К.Анохин, В.П.Беспалько, В.Кинг, Р.Акофф, В.Г.Афанасьев, А.И.Уемов, Е.Г.Юдин, С.Оптнер, И.В.Блауберг, Н.В.Кузьмина и др.);
- теория информационного обеспечения (Ю.А.Шафрин, Н.В.Борисов, В.И.Корогодин, Д.И.Блюменау, А.В.Чугунов, Ю.В.Перевалов и др.);
- теория социально-педагогического прогнозирования, проектирования и моделирования (И.В.Бестужев-Лада, В.А.Луков, Ю.А.Крючков, И.В.Романенко, С.Н.Щеглова, А.В.Ядов, Б.Ф.Усманов, Ю.М.Плотинский,

И.М.Ильинский, В.И.Курбатов, О.В.Курбатова, В.Н.Иванов, В.Н.Патрушев и др.);

- методология «организационного развития», современные наработки в области инновационной и экспериментальной деятельности, социального проектирования, программной организации деятельности (Н.Г.Алексеев, Ю.В. Громько, В.С. Лазарев, В.Г. Марачи, В.А. Минов, А.М. Моисеев, С.В. Попова и т.д.).

В качестве методологических подходов взяты:

- системно -деятельностный
- синергетический (синергия – сотрудничество, содружество)
- коммуникативно-диалогический (способствующий формированию личности в процессе общения)
- культурологический содержательный аспект системы – это культура личности.
- личностно-ориентированный. Развитие личности не идет частями, а рассматривается в комплексе, с учетом природосообразных особенностей личности

4. Проблемно-ориентированный анализ внешней и внутренней среды МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»

4.1. Характеристика внешних факторов, влияющих на развитие Учреждения

Детский сад – это социально-педагогическая, открытая, взаимодействующая с внешней средой система, в то же время она является составляющей единицей муниципальной, региональной и федеральной образовательной системы.

4.1.1. Экономические факторы, влияющие на развитие Учреждения:

1. Состояние экономики страны влияет на состояние образовательных потребностей граждан, что отражается на социальном заказе детскому саду. Проведённые в детском саду исследования по востребованности образовательных услуг у родителей показали необходимость введения в часть, формируемую участниками образовательных отношений кружков по следующим направлениям: физкультурно-оздоровительное, формирование продуктивного мышления, развитие творческих способностей воспитанников.

2. Вступление страны в рыночную экономику ставит детский сад перед задачей выживания и конкурентоспособности, введения дополнительных платных образовательных услуг.

3. Выполнение Указа президента о доведении заработной платы воспитателей до среднего уровня в промышленности, требует от воспитателей качественно нового отношения к образовательной деятельности, повышения уровня профессиональной компетентности, увеличивает объем работы и степень ее напряженности и выработки действенного механизма стимулирования педагогического труда

4.1.2. Социальные факторы, экономические факторы, влияющие на развитие Учреждения:

1. Географическое расположение корпусов МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» определяет удаленность корпуса по ул. Осипенко-16 от центра города, что создает трудности в организации образовательной и административной работы, как следствие, приводит к образованию «комплекса городского превосходства» в корпусах № 1 «Снежинка» улица Чапаева № 2 и № 2 «Сказка» улица Чапаева № 1.

2. Специфика расположения корпусов оказывает влияние на общий уровень социальной нестабильности, на расслоение населения.

3. Год постройки зданий Учреждения 1953, 1961, 1963, старая планировка.

4. Просматривается кадровая нестабильность в педагогических кадрах в условиях маленького города.

5. Современные родители – это дети, становление которых приходилось на сложный период социальной, политической и экономической нестабильности, что наложило определенный отпечаток на представления о семье, культурных ценностях, стиле взаимоотношений семьи и учреждений образования.

4.1.3. Правовые факторы, влияющие на развитие МБДОУ:

1. Разработка локальных актов, обеспечивающих модернизацию дошкольного образования, требует повышения правовой грамотности всех членов коллектива.

2. Принятие нового закона «Об образовании в Российской Федерации» требует пересмотра ряда локальных актов Учреждения, в том числе Устава.

3. Внедрение ФГОС дошкольного образования требует пересмотра многих традиционных подходов к дошкольному образованию, повышения профессиональной компетентности всех членов педагогического коллектива.

4. Включение дошкольного образования в единую систему образования требуют пересмотра сложившихся и установления новых взаимоотношений между детским садом и школой.

4.1.4. Экологические и здоровьесберегающие факторы, влияющие на развитие Учреждения

1. Условия среднего Урала оказывают существенное влияние на состояние здоровья детей и педагогов, что усиливает требования к профилактической и оздоровительной направленности деятельности Учреждения.

2. Система взаимодействия с ФБУЗ МУЗ ЦРБ требует серьезной доработки в связи с кадровыми проблемами системы здравоохранения.

4.1.5. Демографические факторы, влияющие на развитие МБДОУ

Потребность в предоставлении мест в ДОО просматривается для детей от 1,6, 2 до 3 лет.

4.1.5. Культурные, духовные, этические факторы, влияющие на развитие детского сада

1. Снижение культурного уровня общества в целом затрудняет решение Учреждением образовательных задач.

2. Детский сад, как организация культуросберегающая и культуросозидающая, в условиях небольшого города вынуждена преобразовать себя не только в центр образовательной деятельности, но и

просветительской, спортивно – досуговой, художественно-эстетической и противостоять снижению уровня духовно-нравственной культуры.

3. Образ и стиль жизни разных слоев населения (по социальному статусу, национальной принадлежности, вероисповеданию и т.п.) требуют от педагогов способности предлагать такие нормы и образцы деятельности, поведения, человеческого общения, которые помогли бы сформировать индивидуальную культуру и сохранить чувство собственного достоинства.

4.1.6. Отраслевые факторы, влияющие на развитие МБДОУ

1. Тенденции изменения образовательной системы в стране позволяют строить собственную траекторию развития, концепцию Учреждения.

2. В рамках современного образовательного пространства, когда возникает конкуренция между образовательными системами, требуется поиск собственной ниши на рынке образовательных услуг.

Таким образом, изменение социально-экономических условий в стране неизменно влечет за собой изменение в системе образования в целом и в дошкольном в частности. Следовательно, Учреждение рассматривается не просто как детский сад, а как организация, оказывающая образовательные услуги, конкурирующая с другими организациями своего профиля. В любом случае конкурентоспособное образовательное учреждение — это учреждение, которое обеспечивает устойчивый уровень качества образовательных услуг. Перечисленные выше факторы и определяют образовательную политику, стратегию и тактику позитивных изменений Учреждения.

4.2. Перечень внутренних проблем, и влияющих на развитие Учреждения

№ п/п	Проблема
1	Несоответствие между сложившимися подходами к дошкольному образованию у большинства педагогических кадров (как дошкольного, так и школьного звена) и новой образовательной философией
2	Недостаточность имеющихся ресурсов для повышения качества образования (материально-технических, кадровых, финансовых);
3	Недостроенность подсистем управления, ответственных за развитие управляемого объекта, отставание реальных возможностей управления развитием от провозглашаемых инновационных намерений;
4	Несбалансированность между рутинной, допускающей стандартные решения работой и творческими составляющими управленческой деятельности
5	Требующая апробации и доработки существующая система оценки качества работы педагога и мотивации персонала на оптимальное функционирование, развитие и личностный рост
6	Несбалансированность между элементами, касающимися теоретической разработки новшеств, и элементами их освоения на практике
7	При наличии сформулированной миссии и стратегии, сотрудники не понимают своего вклада в их осуществление. Налицо разрыв между стратегическими целями, провозглашенными в программе и практическими конкретными и понятными шагами в их достижении.
8	Существует ядро сотрудников, родителей, которые разделяют единые идеалы и ценности организации, но имеются сотрудники, родители, занимающие пассивную безынициативную позицию.

5. Концепция развития Учреждения

5.1. Принципы управления развитием МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»

Под принципами мы понимаем основополагающие факторы (законы) управления, на основании которых определяются требования к содержанию и методам управления развитием Учреждения, интегрируются различные научные подходы.

1. Принцип системности определяет рассмотрение Учреждения, как открытой социально-педагогической системы, которая включает две составляющие:

- а) внутреннюю структуру-совокупность взаимосвязанных компонентов, обеспечивающих процесс взаимодействия субъектов системы управления с объектами системы;
- б) внешнюю структуру, включающую связь Учреждение с внешней средой.

2. Принцип маркетинговой ориентации. Маркетинг – это комплекс работ по формированию портфеля новшеств и инноваций, ресурсосбережению и комплексному развитию, нацеленному на сохранение и достижение конкурентных преимуществ. Это рассмотрение Учреждения, как организации, предоставляющей образовательные услуги и удовлетворяющей потребностям и запросам социума.

3. Принцип функциональности, который заключается в определении функций всех членов коллектива и руководителя как системы: маркетинг, диагностика, планирование, организация процессов, контроль, мотивация, регулирование т.д. При функциональном подходе к управлению развитием Учреждением предполагается идти от потребностей и интересов потребителей образовательных услуг к структуре организации, совершенствуя существующие подсистемы.

4. Принцип интеграции, то есть усиление взаимосвязей между субъектами и объектами управления развитием Учреждения. Усиление взаимосвязей управления по вертикали, то есть соуправления и самоуправления. Соуправление – это участие в выработке и принятии решения членов коллектива. Взаимодействие субъектов управления по горизонтали, которое проявляется в сотрудничестве, взаимопомощи, командных формах деятельности.

5. Принцип педагогической поддержки, целью которой является оказание помощи любому члену коллектива, в осознании своих возможностей, творческих способностей. Принцип педагогической поддержки может реализовываться через комплекс стимулов, мотивов и

системы гуманистического общения между всеми членами коллектива, создание благоприятного нравственно-психологического микроклимата, условий для творческого роста и научно-исследовательской работы всего персонала.

6. Принцип целостности. Система образования состоит из определенной совокупности компонентов (элементов, подсистем), взаимосвязь и взаимодействие которых обуславливает целостность. Целостность характеризуется наличием у системы интегративных качеств, не присущих определенным ее частям. Администрация, коллектив Учреждения должны иметь четкое представление о структуре, составе и компонентах образовательной системы.

7. Принцип природосообразности. Развитие личности ребенка должно осуществляться сообразно полу, возрасту, индивидуальным особенностям. Процесс воспитания строится, следуя природе ребенка в зоне ближайшего развития. Принцип природосообразности, учитывает индивидуальные возможности детей, создает доступные зоны развития в единстве и согласии с природой.

5.2. Актуальные ценности Учреждения

1. Признание индивидуальности каждого ребенка. Признание уровня его развития (эмоционального, психического, интеллектуального и т.д.).

2. Признание права воспитанников на свободное самоопределение, самореализацию и право на свободу выбора игровой деятельности.

3. Подход к личности педагога, как источнику и носителю образовательных и социокультурных ценностей в системе отношений с детьми, высокие требования к его профессиональным качествам и творческому потенциалу.

4. Позиционирование семьи, как фактора и основы среды, формирующей и поддерживающей развитие личности ребенка, носителя общечеловеческих ценностей.

5. Уважение социального заказа родителей

Учреждение должно стать школой первого опыта ребенка в образовании - местом пробы своих сил, пространством раскрытия личностного потенциала и взросления.

Всё вышеуказанное позволило определить миссию и стратегическую цель нашего Учреждения.

Миссия Учреждения

1. **По отношению к социуму:** быть конкурентоспособным Учреждением, предоставляющим доступные качественные образовательные услуги, удовлетворяющие потребностям социума и государства.
2. **По отношению к коллективу Учреждения:** создание условий для профессионального, творческого и личностного роста педагогов, сотрудников, обеспечение мотивации к самообразованию и самореализации.
3. **По отношению к детям:** обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья, освоения образовательных программ, ориентируясь на общечеловеческие ценности для успешного обучения в школе.

Стратегическая цель

Формирование социально-адаптированной, здоровой личности воспитанника, готовой к дальнейшему обучению в школе.

Данная цель достигается решением следующих задач: Совершенствование содержания и технологий воспитания и обучения, основанного на личностно-ориентированном и системно - деятельностном подходах;

- Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников Учреждения;
- Повышение профессионализма педагогов;
- Повышение эффективности работы с родителями с учетом понимания того, что семья является основной средой личностного развития ребенка;
- Повышение качества дошкольного образования, реализация ФГОС ДО;
- Совершенствование системы мониторинга качества образования дошкольников с учетом современных требований;
 - использовать образовательные технологии, способствующих физическому и психическому развитию и поддержанию здоровья детей;
 - обеспечить полноценное взаимодействие игровой и учебно-познавательной деятельности.

Принципы организации образовательной деятельности

При составлении программы опираемся на известные принципы общей педагогики. Наиболее актуальными из них являются:

- **Принцип сотрудничества** позволяет создать атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности.
- **Принцип занимательности** используется с целью вовлечения детей в целенаправленную деятельность, формирования у них желания выполнять предъявленные требования и стремления к достижению конечного результата.
- **Принцип новизны** вызывает интерес к обучению за счет внедрения поискового метода
- **Принцип динамичности** заключается в постановке таких целей по обучению и развитию ребенка, которые бы постоянно углубляли и расширяли знания детей, т.к. необоснованное дублирование содержания и задач занятий — одна из причин снижения внимания и интереса детей к обучению.
- **Принцип комплексности** заключается в решении любой педагогической и развивающей задачи с учетом взаимодействия всех факторов: состояния здоровья детей, сложности задания, времени, форм и методов проведения занятий.
- **Принцип полезности** предусматривает получение положительного результата с точки зрения динамики развития и практической пользы в виде формирования у детей способов адаптации к реальным условиям жизни (деятельности, поведения, общения).

Указанные принципы относятся к числу основных, применимых к действию.

5.3. Образ выпускника дошкольного образовательного учреждения

Целевые ориентиры на этапе завершения дошкольного образования:

- 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 выразить 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.

Целевые ориентиры Программы выступают основаниями преемственности дошкольного и начального общего образования. При соблюдении требований к условиям реализации Программы настоящие целевые ориентиры предполагают формирование у детей дошкольного возраста предпосылок к учебной деятельности на этапе завершения ими дошкольного образования.

В случае если Программа не охватывает старший дошкольный возраст, то данные Требования должны рассматриваться как долгосрочные ориентиры, а непосредственные целевые ориентиры освоения Программы воспитанниками - как создающие предпосылки для их реализации.

Психолого-педагогическая характеристика: эмоциональный, волевой, интеллектуальный, трудолюбивый, усидчивый, внимательный, с развитой речью, мышлением, со способностью ощущать и воспринимать признаки, свойства и качества предметов, с умением чувствовать окружающий мир, с первоначально отработанной памятью: зрительной, слуховой и мажорной; внимательный (умеющий слушать и слышать), рефлексивный (умеющий ощущать себя), умеющий мыслить, обладающий чувством самоконтроля и самостоятельности.

Личностные качества: доброта, учебно-познавательные интересы, мотивация достижения успеха, социальная мотивация (долг, ответственность); уверенность в себе, чувство полноценности, трудолюбие, усидчивость, дисциплинированность, адаптивность, самостоятельность, коммуникативность, доброжелательность, эмпатия.

5.4. Образ педагога дошкольного образовательного учреждения

Ключевым условием для формирования компетенций ребенка является педагог со своими особыми компетенциями. Универсальные требования к педагогу сформулированы в профессиональном стандарте педагога (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от «18» октября 2013г.) и в ФГОС ДО, представленные в виде трудовых действий, необходимых умений, знаний и других характеристик.

Кроме этого, каждый педагог нашего детского сада разделяет и следует ценностям, формирующим корпоративный дух организации. Личность может воспитать только личность.

Качество дошкольного воспитания во многом определяется характером общения взрослого и ребенка. Проанализировав стиль общения педагогов детского сада с детьми, мы пришли к выводу, что большинство из них, приняли новую тактику общения – субъект - субъектное отношение, основанное на принципах сотрудничества, в котором позиция педагога исходит из интересов ребенка и перспектив его дальнейшего развития.

Анализируя основные цели и направления деятельности детского сада в будущем, можно определить следующую *модель педагога детского сада* (как желаемый результат):

1. Профессионализм воспитателя:

- имеет необходимую педагогическую и психологическую подготовку;
- владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам;
- свободно ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, воспитания и здоровье формирования, использует их как основу в своей педагогической деятельности;
- владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей своей группы;
- умело использует элементарные средства диагностики и коррекции индивидуальных особенностей детей при реализации дифференцированного подхода;
- владеет педагогической техникой: речью, умением сконцентрировать внимание детей на решение педагогических задач, используя личностно-ориентированную модель взаимодействия с детьми;
- проявляет творчество и интерес к педагогической деятельности;
- умеет работать с техническими средствами обучения, видит перспективу применения ИКТ в образовательном процессе;
- стимулирует активность детей в образовательной деятельности, их увлеченность познавательными и практическими заданиями, их потребность в самостоятельном добывании знаний, потребность к творческой переработке усвоенного материала;
- реализует систему комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения воспитанников и их родителей;
- владеет способами оптимизации образовательного процесса путем включения в него новых форм дошкольного образования, расширения перечня дополнительных образовательных и оздоровительных услуг.

2. Проявление организационно-методических умений:

- использует в работе новаторские методики;
- включает родителей в деятельность, направленную на создание условий, способствующих развитию, оздоровлению и воспитанию их детей;

формирует у родителей позитивное отношение к овладению знаниями педагогики и психологии;

- владеет навыками анализа, прогнозирования и планирования своей деятельности.

3. Личностные качества педагога:

- четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед современным образованием, стремится к максимальному личному вкладу в скорейшее осуществление прогрессивных преобразований;

- имеет четко выработанную жизненную позицию, не противоречащую моральным нормам общества;

- обладает развитой эмпатией: эмоциональной отзывчивостью на переживание ребенка, чуткостью, доброжелательностью, заботливостью, тактичностью;

- владеет педагогическим тактом, умеет сохранять личное достоинство, не ущемляя самолюбия детей, их родителей, коллег по работе;

- обладает рефлексивными умениями: умением размышлять над причинами успехов и неудач, ошибок и затруднений в воспитании и обучении детей;

- креативен;

- воплощает идеи гуманизации педагогического процесса;

- развивает коммуникативно-адаптивные механизмы своей личности и личности ребенка с целью успешной интеграции в социуме;

- ведет работу по организации тесного взаимодействия медико-педагогического персонала учреждения, родителей и социума.

Таким образом, обе модели педагога и ребенка-выпускника отражают приоритеты в развитии ДОУ, основные характеристики желаемого будущего.

5.5. Модель будущего детского сада (как желаемый результат)

Модель нового модернизированного дошкольного образовательного учреждения должна представлять собой детский сад, имеющий опыт работы по развитию физических и психических функций организма, воспитанию детей с 1 года до 8 лет, их социализации и самореализации.

Перспектива новой модели организации предполагает:

- эффективную реализацию образовательной программы воспитания и укрепления здоровья детей раннего и дошкольного возраста, обеспечивающую условия для развития способностей ребенка, приобщение его к основам здорового образа жизни, формирование базовых качеств социально ориентированной личности, обогащенное физическое, познавательное, социальное, эстетическое и речевое развитие;

- обеспечение преемственности дошкольного образования и начальной ступени школьного образования, преемственности дошкольного, дополнительного и семейного образования, интеграции всех служб детского сада в вопросах развития детей;

- личностно-ориентированную систему образования и коррекционной помощи, характеризующуюся мобильностью, гибкостью, вариативностью, индивидуализированностью подходов;
- расширение участия коллектива, родительского актива и представителей социума в выработке, принятии и реализации правовых и управленческих решений относительно деятельности учреждения;
- обновленную нормативно-правовую, финансово-экономическую, материально-техническую и кадровую базы для обеспечения широкого развития новых форм дошкольного образования;
- четкое распределение и согласование компетенций и полномочий, функций и ответственности всех субъектов образовательного процесса;
- усиление роли комплексного психолого-медико-педагогического сопровождения всех субъектов образовательного процесса;
- принципиально новую предметно-развивающую среду, в которой бы сами предметы, материалы, игрушки и пособия содержали бы элементы обучения и развития, возможность самостоятельного поведения;
- высокую конкурентоспособность образовательного учреждения путем включения в педагогический процесс новых форм дошкольного образования, а также расширения сферы образовательных услуг, предоставляемых воспитанникам и неорганизованным детям населения.

Такова модель будущего учреждения, которое видится нам в результате реализации программы развития.

Всё вышеизложенное определяет основную линию концепции Программы развития Учреждения на 2026-2030 г.г.

Для создания модели современной дошкольной образовательной организации необходим переход к образовательной модели с ведущим фактором индивидуально-личностного и интерактивного взаимодействия.

5.6. Стратегия развития дошкольного образовательного учреждения

Новая Программа развития направлена на создание таких условий пребывания ребенка в ДОУ, чтобы ему хотелось не только пребывать в детском саду, не только обучаться, но и получать радость от успеха своей деятельности, быть в центре внимания своих сверстников, получать одобрение своих педагогов, быть успешным.

Обновлённое содержание образования потребует не только нового подхода к оценке образовательных результатов воспитанников, но и качественно иных ориентиров в оценке деятельности педагогов и специалистов, уровня системы управления качеством образования в ДОУ.

Конечно, ключевой фигурой современной образовательной системы является ПЕДАГОГ, поскольку качество образования не может быть выше качества работающих в этой среде педагогов. Государственным приоритетом в сфере повышения статуса педагога становится разработка политики по формированию нового функционала педагогов как новой общественной элиты, поэтому педагог должен выполнять функции организатора

деятельности, консультанта, наставника, сопровождающего самостоятельную деятельность воспитанников.

Материальная составляющая инфраструктуры ДОО направлена на обеспечение физической и психологической безопасности. Для поддержания современной инфраструктуры ДОО необходимо повысить качество сервисного обслуживания самого здания детского сада, территории к нему прилегающей.

Модель информатизации ДОО предполагает использование информационной среды детского сада для планирования образовательного процесса каждым педагогом, обладающим профессиональной ИКТ - компетентностью.

Методическую составляющую инфраструктуры необходимо переориентировать на поддержку деятельности каждого педагога и специалиста: наличие свободного доступа к различным методическим, информационным и консультационным ресурсам.

Организационная составляющая инфраструктуры ДОО направлена на создание пространства для социальных коммуникаций, обеспечивающих возможность выстраивания ребенком собственных моделей поведения и самоопределения в меняющихся социальных условиях, на обеспечение высших образовательных достижений педагогов, их личностного и профессионального роста.

6. План мероприятий по реализации целей и задач Учреждения

6.1. Система управления

- Определение основных методологических и методических подходов к планированию и реализации Программы развития; систематизация и обобщение внутреннего опыта деятельности Учреждения
- Создание условий, обеспечивающих эффективность и результативность работы всех участников (педагогов, сотрудников, родителей, воспитанников)
- Повышение эффективности управления, нацеленного на активизацию коллектива, динамику профессионализма педагогов, путем создания всех необходимых условий для проявления и развития творческого потенциала. Мотивация персонала к активной деятельности по обеспечению требуемого качества образования.
- Реализация новых образовательных программ; вовлечение родителей, педагогов Учреждения и детей в единую творческую продуктивную деятельность
- Создание и поддержание положительного имиджа Учреждения.
- Расширение количества образовательных услуг (маркетинговая деятельность: изучение спроса на новые образовательные услуги; разработка и внедрение новой услуги).
- Обеспечение разработки материалов и организации механизмов внутреннего аудита и обмена информацией по вопросам менеджмента качества.
- Определение мер по поддержанию обратной связи с потребителями образовательных услуг.
- Налаживание долгосрочных партнерских отношений с учреждениями основного и дополнительного образования, медицинскими учреждениями, общественными и научными организациями. Обеспечение научно-консультативной поддержки
- Разработка локальных актов и обновление должностных инструкций.

6.2. Система повышения квалификации

- Систематизация, обновление и пополнение информационных ресурсов, создание информационной системы управления процессом;
- Формирование основ информационной культуры, развитие способностей к применению информационных коммуникативных технологий у педагогов;
- Разработка и апробация технологий мультимедийного сопровождения образовательной деятельности.
- Разработка системы организации консультативной методической поддержки в области освоения педагогами современных коммуникативных технологий и применения их в образовательной практике Учреждения;
- Создание банка электронных обучающих и развивающих циклов, программ, дидактических и методических материалов на основе внедрения информационных технологий в деятельности Учреждения;
- Систематизация нормативно-правовых документов проведения аттестации работников Учреждения.
- Своевременное обучение всех сотрудников согласно требованиям законодательства
- Апробация новых форм повышения квалификации сотрудников, обеспечение воспитателей надежной и оперативной информацией о новых педагогических и психологических исследованиях
- Отслеживание результативности индивидуальной деятельности педагогов по самообразованию, внедрению в практику работы продуктивных методик

6.3. Развивающая система, система ресурсного обеспечения

- Повышение качества образования через совершенствование профессиональных умений сотрудников, рационализацию использования рабочего времени, оптимизацию образовательной деятельности.
- Реализация в системе и последовательности образовательной программы, рабочих программ и технологий педагогов Учреждения.
- Совершенствование предметно-пространственной развивающей среды.
- Осуществление интегрированного перспективно-тематического и календарного планирования всеми педагогами Учреждения.
- Использование в организации образовательной деятельности с детьми наиболее оптимальных и эффективных форм, методов и приемов.
- Единство обучения, развития, воспитания и коррекции.
- Координация и интеграция работы воспитателей и специалистов.
- Ведение мониторинга динамики детского развития и освоения программы Учреждения.
- Реализация в полном объеме части, формируемой участниками образовательных отношений. (кружковая, студийная, секционная работа с детьми).
- Выстраивание системы работы с одаренными детьми.
- Распространение передового педагогического опыта

6.4. Система взаимодействия с другими социальными партнерами

- Взаимодействие с образовательными учреждениями Невьянского городского округа (сотрудничество детского сада и школы по преемственности), (программа сотрудничества, договор сетевого взаимодействия);
- Творческое и познавательное взаимодействие с библиотекой и др. культурными учреждениями города, памятные места города;
- Информирование родителей об уровне развития и здоровья детей.
- Вовлечение родителей в образовательную деятельность воспитанников и формирование у родителей навыков правильного взаимодействия с детьми через совместные мероприятия:
 - через реализацию творческих проектов;
 - издание авторских семейных работ (книг, энциклопедий, журналов и др.);
 - ведение по группам творческих накопительных альбомов и т.п.
- Систематизация базы родительского всеобуча.
- Создание банка данных по социальному составу семьи
- Обеспечение эмоционального комфорта детей родителей и воспитателей средствами игровой терапии.
- Развитие различных информационных форм для обмена опытом семейного воспитания
- Организация на сайте Учреждения рубрик для родителей.
- Консультирование родителей по актуальным вопросам.

6.5. Предполагаемые результаты реализации программы

6.5.1. Стратегическое развитие системы управления Учреждения на основе использования технологий менеджмента и маркетинга.

Цель: Создание эффективной системы управления основанной на принципах менеджмента, ориентированной на качество предоставляемых образовательных услуг, позволяющей быть конкурентоспособным дошкольным учреждением, реализующим стратегические и тактические цели.

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап январь 2026– декабрь 2026 гг.	<ol style="list-style-type: none">1. Разработана концепция и программа развития Учреждения.2. Определена актуальная ценность и философия Учреждения.3. Разработаны проекты программ по направлениям развития.4. Разработаны программы по предоставлению дополнительных, (платных) образовательных услуг с учетом заказа родителей.5. Определена имиджевая политика Учреждения.6. Созданы условия (кадровые, м.т. и другие)
2 этап январь 2027- декабрь 2029гг.	<ol style="list-style-type: none">1. Апробация и внедрение концепции и программы развития Учреждения.2. Определены и делегированы функции планирования, контроля и анализа результативности системы управления Учреждения.3. Апробированы индикаторы качества деятельности Учреждения с учетом возрастных особенностей детей.4. Апробация и внедрение инновационных технологий в рамках развивающих программ Учреждения.5. Реализованы все программы на всех уровнях6. Функционирует система индивидуальных маршрутов для детей, имеющих разные образовательные потребности7. Реализуется имиджевая политика Учреждения.

3 этап январь 2030- декабрь 2030гг	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведен итоговый мониторинг качества реализации концепции и программы развития Учреждения. 2. Обобщен опыт работы по системе управления Учреждения. 3. Проведен анализ качества результатов деятельности педагогов. 4. Обобщение результатов и опыта работы Учреждения по использованию программ по дополнительным, (платным) образовательным услугам. 6. Проведена рекламная кампания по актуальным направлениям развития Учреждения. 7. Подведение итогов работы Учреждения.
---	---

6.5.2. Развитие образовательной системы Учреждения.

Цель: Создание эффективной образовательной системы направленной на формирование социально-адаптированной, здоровой, культурной личности, усвоившей определенную сумму знаний, умений и навыков в соответствии с возрастом, готовой к дальнейшему успешному обучению в школе.

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап Январь 2026 – декабрь 2026гг.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализованы материалы ФГОС ДО, технологии, направленные на реализацию системно-деятельностного подхода в обучении и воспитании (лего – конструирование, ТРИЗ – технология) 2. Разработаны и апробируются программы в рамках дополнительного образования Учреждения. 3. Изучена степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг Учреждением.
2 этап январь 2027- декабрь 2029 гг.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработаны критерии педагогической оценки индивидуального развития детей с целью индивидуализации образования (поддержки ребенка, построения его образовательной траектории, профессиональной коррекции особенностей его развития) и оптимизации работы педагога с группой детей. 2. Разработан и апробирован инструментарий педагогической оценки индивидуального развития детей в соответствии с критериями.

	<p>3. Реализуется ООП в соответствии с ФГОС ДО.</p> <p>4. Расширен перечень программ в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений, в том числе на бесплатной основе.</p> <p>5. Улучшен уровень подготовки воспитанников к школе</p> <p>6. Возросла степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг Учреждения</p>
<p>3 этап январь 2030- декабрь 2030гг.</p>	<p>1. Обобщен опыт работы педагогов Учреждения по реализации ООП, части, формируемой участниками образовательных отношений.</p> <p>2. Обобщен опыт работы с родителями по результатам развития, воспитания ребенка и его готовности к обучению в школе.</p>

6.5.3. Развитие оздоровительной системы

Цель: Создание эффективной системы сохраняющей, укрепляющей и развивающей психическое, физическое и умственное здоровье детей и коллектива.

Этапы	Предполагаемый результат
<p>1 этап январь 2026 – декабрь 2026 гг.</p>	<p>1. Проведено диагностическое исследование состояния здоровья детей.</p> <p>2. Реализуется программа профилактических и оздоровительных мероприятий с учетом возраста и индивидуального физического развития ребенка.</p> <p>3. Определена актуальная ценность двигательного режима Учреждения.</p> <p>4. Составлена и апробируется программа «Юный лыжник», «Лего - конструирование»</p>
<p>2 этап январь 2027- декабрь 2029 гг.</p>	<p>1. Апробация и мониторинг результатов закаливания детей Учреждения.</p> <p>2. Обеспечена реализация работы с детьми по модели двигательного режима, закаливанию и оздоровлению детей в Учреждения.</p> <p>3. Улучшена система планирования работы педагогов с детьми и родителями по ЗОЖ.</p> <p>4. Повысился интерес у сотрудников к внедрению в практику работы новых форм по укреплению и</p>

	сохранению здоровья.
3 этап январь 2030- декабрь 2030гг	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обобщен опыт работы Учреждения по дополнительным образовательным программам 2. Снизилась пропуски детей по болезни 3. Обобщен опыт работы с детьми по оздоровлению и закаливанию 4. Обобщен опыт педагогов по итогам работы модели двигательного режима (по результатам опроса детей и анкетирования родителей).

6.5.4. Развитие системы работы с персоналом

Цель: Создание эффективной системы управления человеческими ресурсами, способствующей профессиональному, творческому и личностному развитию персонала.

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап январь 2026 – декабрь 2026 гг.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществлён переход от концепции управления персоналом к концепции управления человеческими ресурсами. 2. Налажена структура методической службы Учреждения. 3. Соответствует требованиям нормативно – правовых документов работа по аттестации сотрудников. 4. Усовершенствован механизм дистанционного повышения квалификации сотрудников
2 этап январь 2027- декабрь 2029гг.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработан инструментарий отслеживания деятельности педагогов и стимулирования по результатам. 2. Определен контингент педагогов для стимулирования к обобщению опыта и участия в профессиональных конкурсах различного уровня. 3. Выявлен творческий резерв младшего обслуживающего персонала для педагогической работы с детьми. 4. Работает система персональных сайтов в которых каждый педагог будет получать персональную информацию (например, свой рейтинг), а также размещать свои материалы.

3 этап январь 2030- декабрь 2030 гг.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повысился уровень креативности педагогов. 2. Повышен уровень квалификации педагогов 3. Созданы условия для профессионального роста через наставничество, обучение, участие в методических мероприятиях различного уровня и направленности 4. Повысилась профессиональная активность педагогов
---	---

6.5.5. Развитие системы ресурсов и обеспечивающих процессов

Цель: Создать эффективную, мобильную, ресурсно-обеспечивающую систему Учреждения включающее нормативно-правовое, информационно-методическое, финансово-экономическое, материально-техническое обеспечение.

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап январь 2026 – декабрь 2026гг.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составлен план по улучшению материально-технического и экономического состояния Учреждения. 2. Приведена в соответствие правовая база по охране труда. 3. Разработан механизм по реализации платных дополнительных образовательных услуг в разумном соотношении к части, формируемой участниками образовательных отношений
2 этап январь 2027- декабрь 2029гг.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнен план финансово-хозяйственной деятельности 2. Обогащена предметно-пространственная среда в группах Учреждения. 3. Созданы условия для безопасных и комфортных условий труда для сотрудников 4. Создана и работает система мониторинга эффективного энергопотребления
3 этап январь 2030- декабрь 2030гг.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отлажен механизм ведения хозяйственной деятельности, плана-графика закупок 2. Проведен итоговый мониторинг качества предметно-пространственной среды в группах Учреждения. 3. Обобщен опыт работы по охране труда.

6.6.6. Развитие системы взаимодействия Учреждения с другими социальными партнерами.

Цель: Создание эффективной системы взаимодействия Учреждения с другими социальными партнерами, содействующей конкурентоспособности и формированию позитивной имиджевой политики.

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап январь 2026 – декабрь 2026 гг.	1. Проанализирован механизм взаимодействия с образовательными учреждениями, учреждениями культуры и здравоохранения. 2. Заключены договора социального партнерства.
2 этап январь 2027- декабрь 2029гг.	1. Выполнение мероприятий по совместному плану работы с учреждениями здравоохранения 2. Успешно внедряется механизм взаимодействия с другими социальными партнерами через интернет пространство по вопросам обучения и воспитания дошкольников. 3. Внедряется механизм взаимодействия с учреждениями дополнительного образования по вопросу организации кружковой работы на базе Учреждения
3 этап январь 2030- декабрь 2030гг.	Отлажен механизм взаимодействия с учреждениями здравоохранения и другими социальными партнерами

7. Механизм реализации программы развития

Реализация программы основывается на реальных возможностях, которыми располагает Учреждение. Механизм реализации программы предусматривает:

1. Финансирование программы за счет:

- бюджетных средств
- внебюджетных средств, добровольных пожертвований от юридических и физических лиц;

2. Социальное партнерство с другими социальными институтами за счет:

- переосмысления стереотипов взаимодействия Учреждения и других организаций;
- понимания коллективом Учреждения значимости партнерства с субъектами внешней среды как взаимовыгодного взаимодействия;
- освоения механизмов эффективного взаимодействия с субъектами внешней среды;
- создания позитивного имиджа Учреждения.

3. Модернизацию системы управления и менеджмента Учреждения за счет:

- понимания участниками сущности и значения стратегического проектирования;
- понимания информационной основы выделения функций управления;
- внедрения последовательности действий по созданию эффективной структуры управления;
- создания условий делегирования полномочий и организации работы с персоналом с учетом конкретных потребностей каждого

4. Создание кадровых, нормативно-правовых, методических условий, позволяющих реализовать программу в полном объеме и в намеченные сроки за счет:

- приведения в соответствие нормативно-правовой базы;
- изменения системы стимулирования в Учреждении;
- востребованности со стороны персонала современных информационно-методических ресурсов и обеспечения доступа к ним;
- увеличения издательской деятельности внутри Учреждения по обогащению и распространению педагогического опыта.
- создания позитивной творческой атмосферы, позволяющей реализовать профессиональные возможности с целью профессиональной привлекательности для педагогических кадров

5. Реорганизацию системы повышения квалификации:

- совершенствования образовательных услуг, изменения форм и методов;

- налаживания системы партнерства по дистанционному обучению педагогических кадров;
- создание системы педагогического и методического сопровождения;
- ориентация на подготовку кадрового резерва;
- организация системы практического обмена педагогическим опытом на основе взаимопосещения НОД и анализа образовательной деятельности.

8. Допущения и риски при реализации программы развития МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка»

1. Программа может быть реализована частично из-за недостаточного финансирования, доработкой и внедрением механизма предоставления дополнительных платных образовательных услуг.

2. Частичная реализация программы возможна при сопротивлении педагогических кадров введению инноваций, не принятия большей частью коллектива концепции и философии, ценностей осуществляемой политики.

3. Отсутствие взаимопонимания между членами коллектива, разобщенность целей и задач, несовершенство системы стимулирования может привести к конфликтным ситуациям и стать угрозой для реализации ряда проектов.

4. Конфронтация и отсутствие взаимовыгодных проектов с социальными партнерами может привести к срыву ряда проектов и программ.

5. Отсутствие информированности о предоставляемых Учреждением образовательных услугах может отразиться на позитивном имидже и привести к спаду спроса, что повлечет за собой отток квалифицированных кадров.

6. Некорректное внедрение инновационных проектов может привести к сбою системы всей деятельности.

7. Отсутствие диагностической программы по определению эффективности функционирования и развития Учреждения на основе индикаторов качества может способствовать возникновению конфликтов при оценке деятельности каждого педагога.

8. Заорганизованность администрации Учреждения не позволит качественно осуществлять контроль.

9. Критерии оценки эффективности и реализации Программы Развития ДОУ

- **Согласованность основных направлений и приоритетов программы с федеральными, региональными и муниципальными нормативно-правовыми документами в области образования.**
- **Реализация учреждением ФГОС дошкольного образования.**
- **Рост личностных достижений всех субъектов образовательного процесса.**
- **Рост материально-технического и ресурсного обеспечения Учреждения.**
- **Удовлетворенность всех участников образовательной деятельности уровнем и качеством предоставляемых ДОУ услуг.**

10. Заключение

Программа развития МБДОУ детский сад № 6 «Снежинка» является результатом деятельности творческой группы, которые заинтересованы в развитии Учреждения и желают поэтапно реализовать его перспективы и возможности. Происходящие изменения в области образования, позволили выдвинуть идеи и планы, которые были заложены в Программу развития.

Данная программа не является идеалом. Мы готовы ее совершенствовать, даже к отказу от каких – то деталей, которые сложатся, а именно в вопросах управления и финансирования.

Мы уверены, что Программа развития будет руководством для всех сотрудников к действию в ближайшие годы.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 529021149057397916258667925996429344106908885341

Владелец Пьянкова Наталья Александровна

Действителен с 26.12.2025 по 26.12.2026