****

**Оглавление**

 **стр.**

1. Проблемно-аналитический раздел.............................................................**3**

*1.1. Анализ реализации программы развития за 2015-2018 гг. …...3*

*1.2. Анализ социокультурной ситуации…………………………………4*

*1.3. Анализ текущей образовательной ситуации …………………….5*

*1.4. Анализ проблем профессиональной деятельности……………….7*

 *1.5. Анализ внешних обстоятельств…………………………………….9*

*1.6. Анализ наиболее значимых для ДОО образовательных трендов, стартапов и форсайтов…………………………………………………….10*

*1.7. Описание проблем и причин………………………………. ................11*

2.Целевой раздел…………….…………………………………………………...**12**

*2.1.Идея………………………………………………………………………..12*

*2.2.Цель .............................................................................……………… 12*

*2.3.Задачи……………………………………………………………………..13*

*2.4.Результат……………………………………………………………......13*

3. Содержательный раздел............................................……...............................**15**

*3.1. Механизмы достижения поставленных задач………………..…15*

*3.2. Обоснование пректных линий ………………………………….....16*

*3.3. Содержание проектных линий……………………………………..16*

*3.4. План мероприятий по реализации программы развития на 2018-19 год…………………………………………………………………………..20*

4. Блок обеспечения ....................................................……....................……….**24**

*4.1. Нормативное обеспечение ..................................................................24*

*4.2. Система управления реализацией программы……………………….24*

*4.3.Система организации контроля за реализацией программы…….25*

*4.4. Научно-методическое обеспечение……………………………….......25*

*4.5. Кадровое обеспечение……………………………………………………26*

*4.6. Материально-техническое обеспечение……………………………..26*

*4.7. Финансовое обеспечение…………………………………………………26*

**1. Проблемно-аналитический раздел**

***1.1. Анализ реализации программы развития за 2015-2018 гг.***

В рамках реализации Программы развития на 2015-2018 гг. перед нами стояла **цель**: к*июню 2018 года не менее 80% детей старшего дошкольного возраста овладеет навыками конструктивного общения со сверстниками и взрослыми с помощью современных технологий по речевому этикету и этикетному поведению дошкольников.*

Дошкольное образовательное учреждение с поставленной целью справилось. Управленческая команда оперативно реагировало на различные изменения, на поставленные новые задачи. Изменения пришлось вносить в связи с процедурой объединения четырех садов, путем присоединения к ДОУ № 387 летом 2016года.

Для реализации цели и задач программы развития проводились семинары, конкурсы, открытые мероприятия с детьми, совместные мероприятия с родителями - викторина «Знатоки этикета», «Комильфо – вечер», «Шляпная вечеринка». Педагоги успешно освоили и применяют на практике современные технологии по речевому этикету дошкольников. Нами разработано 34 программы краткосрочных образовательных практик для развития коммуникативной и социальной компетентности у дошкольников.

Работала творческая группа по составлению диагностика культуры поведения у детей всех возрастов. По результатам диагностики в мае 2018 г. у 91% старших дошкольников имеется потребность выполнять правила этикета, дети овладели формами и способами культурного поведения, общения.

ДОУ работало в тесном сотрудничестве с научным руководителем Зоей Львовной Венковой, доцентом кафедры дошкольного и начального образования Коми-Пермяцкого института усовершенствования учителей.

В течение 2015-2016 учебного года, педагоги посещали семинары и мастер-классы по взаимодействию с семьей, которые провела научный руководитель. Педагоги ДОУ организовывали совместные мероприятия с родителями в нетрадиционной форме, подвели итоги работы на педагогическом совете, где представили много новых интересных форм работы с семьёй. 40 % педагогов прошли обучение на курсах повышения квалификации по взаимодействию с семьей.

 С 2017 года в одной из групп ДОУ создан семейный клуб «Семь Я», который вошел в ассоциацию семейных клубов Пермского края.

Управленческой командой выстроены партнерские взаимоотношения с родителями: создан и функционирует Управляющий совет. Были разработаны и обновлены нормативно - правовые документы, локальные акты, регламентирующие взаимоотношения семьи и дошкольного образовательного учреждения.

Педагоги составляют индивидуальные образовательные маршруты для воспитанников, нуждающихся в коррекции. Работа в данном направлении ведется постоянно, что приводит к хорошим результатам в рамках достижения доступности образования для каждого. Однако данная работа не имеет системного характера.

Удалось привлечь в учреждение 11 молодых специалистов. Для них была организована «Школа молодого педагога». Анкетирование педагогов показало важность данной работы, 6 молодых специалистов успешно прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности.

Был разработан управленческий проект **«**Командообразование и его роль в управлении изменениями в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №387» г. Перми», который направлен на создание эффективной команды, обладающей достаточным уровнем мотивационной и профессиональной готовности для работы в режиме развития образовательной организации. Данный проект особо актуален после такой масштабной реорганизации учреждения. Итоги будут подведены к сентябрю 2019 г.

**Выводы**: программа развития реализована примерно на 90%.

По результатам диагностики в мае 2018 г. у 91% старших дошкольников имеется потребность выполнять правила этикета , дети овладели формами и способами культурного поведения, общения. Педагогами повысили уровень профессионального этикета, и овладели современными технологиями воспитания речевого этикета у дошкольников.

 Но, не все педагоги умеют выстраивать оптимальные взаимоотношения с родителями, возникают конфликтные ситуации у 9% педагогов (5 -6 человек), только 70% педагогов используют новые, интересные формы сотрудничества. Необходимо продолжать работать над ораторским мастерством педагогов, т.к. некоторые испытывают затруднения при публичном выступлении.

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

**Перспективы развития:** оптимизировать управленческие процессы в ДОУ обеспечивающие организационную структуру в холдинге, а именно управление целевыми командами, совершенствовать ораторскую культуру педагогов, умение выстраивать свою траекторию профессионального развития,систематизировать подходы при организации взаимодействия ДОО и семьи на основе социального партнерства, Планируется продвижение клубного движения для родителей. Важно разработать бренд учреждения и продолжать работу по созданию эффективной команды.

***1.2.Анализ текущей социокультурной ситуации***

 МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад 387» находится в Мотовилихинском районе города Перми, в историческом микрорайоне «Рабочий поселок». Детский сад в существующем виде образован в 2016 году путем реорганизации четырех учреждений. В дошкольной организации работает функционирует 23 группы из них 17 групп общеразвивающей направленности, 2 группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией , 3 группы для детей с тяжелыми нарушениями речи, 1 группа для детей с задержкой психического развития. Такой разнообразный состав детского сообщества подталкивает к смене взгляда педагогов на образовательный процесс и создания территории равных возможностей.

 Данные группы находятся в четырех отдельно стоящих корпусах

- корпус №1, Чехова,16

- корпус №2, Инженерная, 4

- корпус №3, Инженерная, 3

- корпус №4, Чехова,18

 Корпуса находятся в шаговой доступности, что позволяет беспрепятственно организовать взаимодействие всех участников образовательного процесса.

 Детский сад взаимодействует с ГДКП №1 , «Центром детского творчества Шанс», Пермским планетарием. Это учреждения, с которыми непосредственно сотрудничает ДОУ в рамках организации культурно-массовой и досуговой деятельности детей микрорайона.

 Преемственность дошкольного и начального школьного звена в системе общего образования осуществляется с рядом расположенной МАОУ «Школой бизнеса и предпринимательства».

 ДОО принимает на прохождение педагогической практики студентов Пермского краевого колледжа «Оникс», планируя, тем самым, в перспективе молодую смену.

 Расположение детского сада в отдаленном от центра микрорайоне, географическое расположение, а так же близость промышленного предприятия «Мотовилихинские заводы» приводит к тому, что при комплектовании мы принимаем детей из семей с разным социальным статусом и материальным положением, что в последующем сказывается на организации образовательного процесса, организации платных дополнительных образовательных услуг и вовлеченности родителей в жизнь ДОО. Имеются семьи находящиеся в социально-опасном положении и группе риска.

 И, наконец, в последние годы все больше становится семей, приехавших из стран ближнего зарубежья. Встают проблемы билингвизма, учета традиций, и т.п.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2016 | 2017 | 2018 |
| Семьи в СОП | 9 | 7 | 8 |
| Семьи в группе риска | 2 | 4 | 4 |
| Семьи - мигранты | 25 | 28 | 29 |

**Таким образом, мы все разные, но перед нами стоят задачи, поставленные ФГОС и Стратегией 2030, поэтому мы вместе их будем решать.**

***1.3.Анализ текущей образовательной ситуации***

Дошкольное образовательное учреждение ведет образовательную политику в соответствии с законодательными и нормативными актами: Законом “Об образовании в Российской Федерации”, Федеральным государственным стандартом дошкольного образования , Законом Пермского края № 308-ПК “Об образовании в Пермском крае”. Образовательный процесс регламентируется образовательной программой дошкольного учреждения, разработанной участниками рабочей группы детского сада и утвержденной на педагогическом совете. В образовательную программу ежегодно вносятся необходимые коррективы. Качество образовательных услуг, оказываемых в ДОУ, находится на достаточно хорошем уровне, о чем свидетельствуют отзывы родителей воспитанников, в том числе на сайте оценки муниципальных услуг. Ежегодно более 30% детей поступают в гимназии и гимназические классы.

Образовательные услуги по дошкольному образованию в детском саду осуществляются по направлениям:

- **основное базовое образование**: по основной общеобразовательной программе, инвариантную часть которой составляет комплексная основная общеобразовательная программа дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой. Основная образовательная программа МБДОУ содержит дополнительные программы: региональная программа физического и валеологического развития детей дошкольного возраста «Система» Л.М.Пустынниковой и «Пермский край – мой родной край» М.А. Федотова

- **«обучение с увлечением»** , региональная программа «Пермячок.ru» для детей старшего дошкольного возраста

- **КОП**;

 - **дополнительное платное образование в форме кружков, студий**:

В ДОУ ведутся 42 платные дополнительные образовательные услуги (кружки) такие как: «Занятия по плаванию», «Развитие речи (Учимся читать)», «Веселая математика», «Робототехника», «Учимся говорить красиво», «Умная клеточка», «Творческая мастерская», «Песочная фантазия», «Юный журналист», «Азбуковедение», «Читалочка», «Логоритмика», «Грамотейка», «Индивидуальные занятия по коррекции речи»; «Умелые ручки», «Раз словечко, два словечко…», «Волшебные ниточки», «Умники и умницы», «День рождения», «Танцы», «Разноцветные ладошки», «ИЗОнить» и др.

В целом дополнительными платными услугами охвачено более 300 дошкольников, что составляет 44 % от общего количества воспитанников детского сада.

- **коррекционное психолого – педагогическое и логопедическое** для детей с трудностями в освоении общеобразовательной программы.

Коррекционно-развивающая работа с детьми ТНР (тяжелые нарушения речи) осуществлялась в соответствии с основной адаптированной образовательной программой, составленной на основе парциальной программой Т.Б. Филичевой и Г.В. Чиркиной, направленной на коррекцию речевого дефекта у детей с тяжелыми нарушениями речи.

**Результаты диагностики за 2017-2018 уч. год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **социально-коммуникативное** | **познавательное** | **речевое** | **художественно-эстетическое** | **физическое** |
| **В** | **С** | **Н** | **В** | **С** | **Н** | **В** | **С** | **Н** | **В** | **С** | **Н** | **В** | **С** | **Н** |
| **31** | **54** | **15** | **35** | **50** | **15** | **27** | **53** | **20** | **27** | **59** | **14** | **39** | **51** | **10** |

По результатам диагностики лучшие результаты по физическому развитию дошкольников. Ниже всех результаты по образовательной области речевое развитие – 20%. Педагоги отмечают, что все дети, имеющие низкие показатели развития показали небольшую динамику, по сравнению с началом учебного года, но не смогли достичь среднего уровня. По результатам диагностики у 40% детей слабо развиты коммуникативные способности, отмечается сложность налаживания отношений со сверстниками. По образовательной области социально-коммуникативное развитие низкие результаты по эмоциональной отзывчивости дошкольников, умению договариваться, идти на контакт с детьми, имеющими особенности развития, разрешать конфликты.

Психологами ДОУ выявлено большое количество воспитанников с признаками дефицита внимания и гиперактивного поведения: не могут состредоточиться, трудно удерживают внимание во время игры или при выполнении задания, легко отвлекаются на посторонние стимулы, плохо организованы, с трудом дожидаются своей очереди в различных ситуациях, часто проявляют бесцельную двигательную активность, часто проявляют забывчивость в повседневных ситуациях.

Поэтому необходима целенаправленная работа в условиях детского сада на оказание помощи таким детям с целью их успешной адаптации в социуме.

***1.4.Анализ проблем профессиональной деятельности***

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию полностью. В ДОУ работает 56 педагогов. За последние три года произошло обновление коллектива вследствие реорганизации ДОУ № 74,77,373,387 и созданию холдинга МБДОУ № 387.

Средний возраст педагогов 44 года, молодых специалистов до 35 лет - 20 человек (36 %). Педагогов, кому более 35 лет – 36 человек (64%), из них старше 56 лет - 16 человек (28%). 45 % педагогического коллектива (25 человек) на начало учебного года имеют стаж 25 и более лет. Несмотря на увеличение числа молодых специалистов, происходит старении педагогического коллектива.

**Сведения о стаже педагогической работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **До 3-х лет** | **3-5 лет** | **5-10 лет** | **10-20 лет** | **Более 25 лет** |
| **9** | **3** | **4** | **15** | **25** |

На 01.06.2018 года из общего числа педагогов - 43 имеют категории (77%). Из них с высшей категорией 6 человек (11%), 23 (41 %) имеют первую категорию, соответствие занимаемой должности – 14 человек (25%), без категории 13 педагогов (23%). Педагогам-стажистам значительно сложнее проходить аттестацию по причине оформления профессионального портфолио в электронном варианте. Поэтому программой следует предусмотреть индивидуальная работа с педагогами по представлению и обобщению опыта работы, повышению уровня современных компетентностей для эффективности ведения образовательного процесса.

**Сведения об уровне образования и аттестации педагогов ДОУ**

**за три года**

Увеличилось количество педагогов с высшим образованием на 6 % (в сравнении с 2015-2016 уч. годом), соответственно уменьшилось количество педагогов со средне-специальным образованием.

**Квалификационные категории за три года**

 Уменьшилось количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию на 3% (в сравнении с 2015-2016, 2016-2017 уч. г.), заявления на высшую категорию имелись, но получены отрицательные заключения, т.к. увеличились требования к педагогам,

Увеличилось количество педагогов с первой категорией на 2%

Увеличилось количество педагогов, не имеющих категории на 4%, что связано с политикой омоложения коллектива.

Ежегодно на курсах повышения квалификации обучение проходит от 32% до 60% представителей педагогического коллектива.

В общем списке педагогов курсовая подготовка пройдена 100% педагогов.

**Сведения о повышении квалификации педагогов ДОУ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Учебный год | Всего педагогов и руководителей (без совместителей) | Из них прошли обучение (чел. / %) | Курсы менее 72 часов(количество курсов) | Курсы 72 часа и более, но менее 500 часов(количество курсов)  |
| **2015- 2016** | 58 | 18/32% | 12 | 6 |
| **2016- 2017** | 58 | 21/36% | 15 | 6 |
| **2017- 2018** | 58 | 33/59% | 10 | 23 |

Опыт работы педагогов и управленцев ДОУ систематически обобщается и транслируется на разных уровнях. Ежегодно педагоги участвуют в профессиональных конкурсах различных уровней и направленности.

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

Разработана система работы с молодыми специалистами, необходимо переосмыслить механизмы удержания в детском саду молодых специалистов.

 Необходима, так же, корректировка модели работы с молодыми специалистами в ДОО, направленная на индивидуализацию процесса профессионального становления педагогов

 Отмечается недостаточная компетентность педагогов в построении партнерских отношений с родителями.

 Несмотря на приобретенные навыки составления индивидуальных маршрутов детям, отмечается отсутствие педагогических способов сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов и траекторий всех участников образовательных отношений.

***1.5. Анализ внешних обстоятельств***

**PEST – анализ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы внешней среды** | **Возможности (+)** | **Угрозы (-)** |
| Политические факторы | •Закон «Об образовании в РФ» определяет дошкольное образование как первую ступень общего образования•Утвержден стандарт ДО•Идея включающего (инклюзивного) образования поддерживается политикой государства и закреплена в вышеперечислен-ных документах  | •Увеличение надзорных органов и отчетности•Политика в области предоставления мест в ДОО |
| Экономические факторы | •Наличие НСОТ, т.е. возможность дифференцированного стимулирования)•Вывод непрофильных функций на аутсорсинг•Возможность оказания платных образовательных услуг | •Низкое бюджетное финансирование•Не менее 50% педагогов должны получать среднюю з/плату, достигшую целевого показателя•Понижение доходов и платежеспособности населения |
| Социальные факторы | •Увеличивается ежегодно число детей-мигрантов•Увеличивается количество детей с особыми потребностями и проблемами•Распространение социального партнерства•В ДОО приток молодых специалистов | •Увеличивается количество семей, находящихся в СОП и группе риска•Увеличение списочного состава детей•В связи с новыми нормами по перевозке детей, практически не возможен выезд на мероприятия на территорию социальных партнеров•Молодые специалисты не задерживаются в ДОО•Педагоги не владеют современными компетенциями  |
| Технологические факторы | •Утвержден стандарт ДО•Имеется ООП ДО•Написаны адаптированные программы и индивидуальные маршруты для детей ОВЗ•Активно входят в пространство ДОО информационные технологии  | •Низкая компьютерная грамотность педагогов•Непринятие новых технологий•Отсутствие возможности приобретения новейшего информационно-технического оборудования |

***1.6. Анализ наиболее значимых для ОУ***

***образовательных трендов, стартапов и форсайтов***

«Обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей» - п. 27. ст.2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации»)

Федеральный образовательный стандарт дошкольного образования ставит перед нами такие задачи как

•обеспечения равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка в период дошкольного детства независимо от места жительства, пола, нации, языка, социального статуса, психофизиологических и других особенностей (в том числе ограниченных возможностей здоровья);

•обеспечения вариативности и разнообразия содержания Программ и организационных форм дошкольного образования, возможности формирования Программ различной направленности с учетом образовательных потребностей, способностей и состояния здоровья детей;

•формирования социокультурной среды, соответствующей возрастным, индивидуальным, психологическим и физиологическим особенностям детей

 Как уже отмечалось, в детском саду наряду с детьми без особых потребностей с каждым годом увеличивается количество детей мигрантов, детей с синдромом дефицита внимания и гиперактивных (СДВГ), детей с ОВЗ. поэтому требуется построение пространства равных возможностей, новой модели , основанной на ***индивидуализации образовательного процесса, избыточном пространстве выбора, индивидуальных образовательных траекториях и планах.***

 Сейчас все понимают, что образование должно быть доступно для всех детей без исключения, но основной вопрос в том, как сделать так, чтобы дети с разными возможностями и способностями, уровнем психофизического развития, состояния здоровья, происхождения и социального статуса семьи получили в детском саду не только социальный опыт в игре и общении, но были реализованы в полной мере их образовательные потребности, чтобы участие этого ребенка не снизило общий уровень образования других детей. И с другой стороны, мы должны научить детей общаться друг с другом, понимать и принимать особенности здоровья, национальности, эмоционального состояния, другими словами воспитывать в детях коммуникативную толерантность.

Коммуникативная толерантность – это характеристика отношения личности к людям, показывающая степень переносимости ею неприятных или неприемлемых, по ее мнению, психических состояний, качеств и поступков партнеров по взаимодействию.

 Поэтому, так актуален становится для нас тренд, характеризующий современное образование - это развитие мягких навыков или гибких навыков *(****Soft skills****)*. Именно эти навыки позволяют быть успешным независимо от специфики деятельности и направления, в котором работает человек. Традиционно в психологии их относят к числу социальных навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работа в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и т.п.

 Ключевым принципом, заложенным в Стратегии 2030, является принцип открытости и партнерства образовательной организации.

Идея включающего общества обречена на провал без таких партнеров как родители, причем не те родители, что ходят на праздники и создают группу для общения в социальных сетях. Союзником стратегии развития ДОО здесь может и должна стать семья, заинтересованная как в развитии потенциала своего ребенка, так и его умению адаптироваться в современном быстро меняющемся мире, не теряя своих корней и человечности. А это значит, что ***проектирование новых форм взаимодействия с родителями***

является основной задачей для нас в деле адаптации педагогического пространства к образовательным потребностям таких разных, но таких ценных для родителей, в первую очередь, детей.

***1.7.Описание проблем и их причин***

 Исходя из проведенного анализа внутренних факторов и внешней среды перед нами встает ряд проблем, решив которые мы сможем построить новую модель ДОО, претворив в жизнь идею включающего общества.

 Проранжировав проблемы, на первое место мы поставили проблему ***недостаточность профессионально-практических компетенций педагогов в области инклюзивного образования, а иногда и нежелание работать с детьми хоть чем – то отличающимися своими особенностями, ведет к изолированности таких детей, как в образовательном процессе, так и в общении.*** Причины ясны – это неэффективная работа методической службы, отсутствие стратегии развития персонала, отсутствие единой корпоративной культуры, дети с ОВЗ отделены не только территориально, но и своей спецификой (не участвуют в общих мероприятиях конкурсах внутри ДОО)

 Вторая проблема - ***отсутствие команды – профессионалов, слаженной работы педагогов в объединившемся учреждении приводит к проблемам в функционировании и к ступору в развитии ДОО***. Решением этой проблемы коллектив занят с января 2018года в рамках управленческого проекта по командообразованию. Одним из результатов этого проекта, или продукта деятельности команды является стратегия развития ДОО на следующие 4 года, т.е данная программа.

 Третья проблема состоит в том, что ***родители являются потребителями, ведут пассивное наблюдение за процессом образования своего ребенка, что существенно ограничивает возможности развития ребенка, его индивидуальности, неповторимости, его способностей и потребностей, в том числе и работу педагогов в этом направлении.*** Причины этого отсутствие новых, современных форм взаимодействия, загруженность родителей и незаинтересованность, граничащая с незнанием и неосознаванием индивидуальных потребностей своего ребенка. Сотрудничество с родителями позволило установить некоторую связь, традиции, но системного взаимодействия нет.

**2.Целевой раздел**

 Предпосылками к возникновению идеи новой Программы развития дошкольной образовательной организации послужили анализ предыдущей программы, выявленные проблемы и основные линии развития системы образования города Перми.

 Эти линии декларируются во вступивших в силу и реализуемых всем педагогическим обществом, законе «Об образовании», «ФГОС дошкольного образования», «Стратегии развития системы образования города Перми до 2030года».

 Целевые установки, обозначенные в этих документах, акцентируют внимание на создание новой модели ДОО, где должны быть созданы условия для организации инклюзивного образовательного процесса, обучены педагогические кадры, а так же, развивается взаимодействие с социумом, включая родителей.

**Идея -** мы построим модель инклюзивного пространства «КОВЧеГ», как центра толерантности и детской реализации, в котором каждый ребенок – мигрант, ребенок с СДВГ успешно образовывается, социально развивается и социально адаптируется, то есть, включен в образовательные события ДОУ

**Цель** - У 80 % выпускников сформирован высокий уровень общей коммуникативной толерантности, т.е. умения взаимодействовать с детьми в разных психических состояниях, с разным происхождением, качествами и поступками.

**Задачи** – 1.Разработать методические рекомендации для организации успешного взаимодействия и включения в образовательный процесс детей-мигрантов и детей с СДВГ.

2.Обеспечить повышение профессионального мастерства у 75% педагогов в рамках создания инклюзивного пространства детства

3.Разработать и внедрить клубную форму взаимодействия с родителями как социально-образовательными партнерами.

4.Расширить внешнее социальное партнерство для более широкой социализации детей – мигрантов и с СДВГ, обеспечения толерантного пространства и инклюзивного образовательной среды

5.Создать вариативную образовательную среду для успешной коммуникации и социальной адаптации каждого ребенка-мигранта и ребенка с СДВГ

**Результаты –**

1. К августу 2022 создано пространство детской реализации для детей с разными возможностями, потребностями и способностями, где ребенок – выпускник: **К**оммуникабельный **О**бразованный **В**оспитанный **Человечный Г**ражданин

Иными словами « позволит себе быть собой, а другим - другими».

2. Методические рекомендации для педагогов, работающих с детьми-мигрантами и гиперактивными детьми

3. 75% педагогов обладают следующими компетенциями: работа в условиях инклюзивного образования, работа с детьми, для которых русский не родной язык, работа с детьми с проблемами в развитии и поведении.

4. Не менее 50% родителей вовлечены в активные формы партнерства, в том числе клубное движение

5.Выстроена система социального партнерства.

6. Создана вариативная предметно-пространственная образовательная среда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Результат** | **Критерии** | **Процедуры измерения результата** |
| К августу 2022 создано пространство детской реализации для детей с разными возможностями, потребностями и способностями, где ребенок – выпускник: **К**оммуникабель-ный**О**бразованный**В**оспитанный**Человечный****Г**ражданин | \* кол-во старших дошкольников, имеющих общее представление о  человечности\* кол-во старших дошкольников, умеющих контролировать свое поведение, слушать и слышать собеседника;\* кол-во старших дошкольников, у которых сформированы достаточные знания о правилах и нормах культурного поведения, \* кол-во старших дошкольников, которые следуют нормам толерантного поведения\*Наличие адаптированных программ и индивидуальных планов | \*Методика «А у нас сегодня новый друг» – на выявление способности к дружелюбию и целостному восприятию другого человека, ребенком.\*Методика «Подари добро» (О. М. Дьяченко) для детей 5-7-лет – на выявление коэффициента оригинальности, способности и целостному восприятию ребенка-инвалида, ребенка другой национальности и тд. \*Брянская Е.И. «Выявление уровня коммуникативной компетентности у детей старшего дошкольного возраста»\*Методика изучения толерантности детей(По материалам ЮНЕСКО. Автор Доминик Де Сент Марс)Наблюдения за детьми, беседы\*Измерение социально-психологического климата в детском коллективе |
| Методические рекомендации для педагогов, работающих с детьми-мигрантами и гиперактивными детьми | \*разработаны методические рекомендации работы с детьми - мигрантами \*разработаны методические рекомендации работы с гиперактивнымидетьми  | \*Оформление, печать пособия\*Проведение методических мероприятий на базе ДОУ, обмен опытом в работе с детьми – мигрантами и с СДВГ |
| 75% педагогов обладают компетенциями: работа в условиях инклюзивного образования, работа с детьми, для которых русский не родной язык, работа с детьми с проблемами в развитии и поведении. | \*85% педагогов, обладающих высоким уровнем толерантности\*100% педагогов, имеют компетенции профессионального стандарта «Педагог» \*Наличие Службы управления персоналом | \*Экспресс-опросник "Индекс толерантности"(Г.У. Солдатова, О.А. Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова)\*Карты наблюдения за педпроцессом, изучение планов воспитательной работы\*диагностирование в рамках внутренней системы оценки качества\*Приказ, Положение, регламент работы СУП |
| Не менее 50% родителей вовлечены в активные формы партнерства, в том числе клубное движение | \*Умение педагогов строить оптимальные взаимоотношения с родителями на основе сотрудничества и взаимодействия и выбирать соответствующие целям формы организации, методы и приемы\*Наличие семейного клуба родителей ДОО\*Работа в Управляющем совете ДОУ\*Удовлетворенность родителей качеством получаемой услуги. | \*Долгосрочное планирование в сотрудничестве с родителями\*Программы, планы клуба\*Участие родительских команд в мероприятиях разного уровня\*План работы Управляющего совета\*Данные сайта «Оценка качества муниципальных услуг в Пермском края», «Личный кабинет дошкольника»\*Отсутствие жалоб в вышестоящие организации |
| Выстроена система социального партнерства | \* Заключены не менее 5 договоров о сотрудничестве \*Долгосрочный план о сотрудничестве | \*организация обучения и повышения профмастерства педагогов\*пополнение предметно-развивающей среды\*организация различных познавательно-развлекательныхсобытий для детей\*информационная поддержка программных изменений |
| Создана вариативная образовательная среда | \*приобретено интерактивное оборудование и наборы для техн. Конструир-ия \*в группах созданы центры толерантности | \*Балл при мониторинге РППС выше среднего по городу\*результаты внутренней системы оценки качества (самоанализ) |

**3. Содержательный раздел**

***3.1.Основные механизмы реализации программы***

 Решение поставленных задач планируется с помощью следующих *механизмов*:

•*Управление целевыми командами* и как следствие изменение организационной структуры (от линейной к матричной)

•*Внесение изменений в стратегию развития персонала* и как следствие создание службы управления персоналом и овладение педагогами новыми компетенциями в результате реализации проектной линии «Мы – команда профессионалов»

•*Выстраивание клубной системы партнерства с родителями*, а в результате родители должны стать социально-образовательными партнерами. Проектная линия «Семь Я»

•*Изменение системы стимулирования* для поддержания мотивационной составляющей планируемых изменений

•*Разработка форм и методов работы с детьми ОВЗ, мигрантами, гиперактивными детьми*, т.е. наработка методических материалов для сборника и построения системы работы с такими детьми в рамках реализации проектной линии «Палитра»

***Таким образом, мы выделяем три содержательные линии:***

• «Палитра возможностей», «Мы – команда профессионалов», «Семь Я»

***3.2. Обоснование проектных линий***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название проектной линии | Значимость линии для цели программы развития | Значимость линии для социо-культурного окружения и города |
| «Палитра возможностей» | Наработка методических материаловПостроение инклюзивного пространства детства, т.е предметно- пространственной среды для коммуникации и социальной адаптации и индивидуальных образовательных маршрутовформирование высокого уровня общей коммуникативной толерантности | **К**оммуникабельный**О**бразованный**В**оспитанный**Человечный****Г**ражданин |
| «Мы – команда профессионалов»( слияние с управленческим проектом «Командо-образование» см. пробл. анализ) | овладение компетенциями: работа в условиях инклюзивного образования, работа с детьми, для которых русский не родной язык, работа с детьми с проблемами в развитии и поведении. умение строить воспитательно-образовательный процесс на основе индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников, освоение новых форм эффективного взаимодействия с родителями, норм толерантностиналичие командной работы | Готовность к введению профессионального стандарта  |
| «СемьЯ» | Установление партнерских взаимоотношений с семьей ребенка, для наиболее эффективной социальной адаптации и развития детей- мигрантов и с СДВГ, воспитания у дошкольников толерантного поведения и «мягких навыков»Помощь родителям в воспитании детей с особенными потребностямиЗнание и распространение традиций семей | Активные семьи, участвующие в общественной жизни и заинтересованные в развитии потенциала своего ребенка |

***3.3.Содержание проектных линий***

**«Мы – команда профессионалов»**

**Идея –** индивидуальная траектория профессионального развития каждого педагога, как составляющая часть управления изменениями в ДОУ

**Задачи** –

1.Провести содержательную реорганизацию методической службы в службу управления персоналом

2. К сентябрю 2022 года увеличить процент молодых кадров более 20%

3.Составить и организовать методическую работу согласно индивидуальной программе профессионального роста каждого педагога «Путь к успеху»

4. Организовать обучение и повышение профессионального мастерства у 75% педагогов в рамках создания инклюзивного пространства детства

**1этап – октябрь 2018-август 2019**

\*обновление Положения о материальном стимулировании

\*Разработка новой документации по сопровождению педагогов и контролю

\*анкетирование педагогов на мотивационные и социально-психологические установки, стиль общения, индекс толерантности и сплоченности

\*проведение ранжирования и ротации кадров

\* составление проекта индивидуальной программы профессионального роста педагога «Путь к успеху»

\*организация обучения(КПК)

**2 этап - Сентябрь 2019- май 2022**

\*осуществление методической работы в рамках индивидуального маршрута педагога

\*организация методического сопровождения, обучения и переподготовки педагогов как на базе ДОУ так и на КПК для приобретения компетенций: работа в условиях инклюзивного образования, работа с детьми, для которых русский не родной язык, работа с детьми с проблемами в развитии и поведении, а так же развитие ***Soft skills***

\*проведение на базе ДОО мероприятий городского и краевого уровня

\*участие индивидуальных и командных конкурсах профессион.мастерства

\*мероприятия по привлечению молодых специалистов (соц.партнер краевой колледж «Оникс»)

\*мероприятия для овладения IT компетентности (соц.партнеры краевой колледж «Оникс», «Мир компьютеров»))

\*педагоги работают в целевых командах

\*организация и функционирование клубов для родителей в группах

\*проведение корпоративных мероприятий

**3 этап - Июнь-август 2022 год**

\* анкетирование педагогов на мотивационные и социально-психологические установки, стиль общения, индекс толерантности и сплоченности

\*трансляция опыта, информационная поддержка (соц. партнер газета)

\*анализ, подведение итогов

**Результаты:**

•функционирует Служба управления персоналом

•обновление кадрового состава: к сентябрю 2022 года увеличение процента молодых кадров более 20%;

•составлены индивидуальные программы педагогического роста на каждого педагога

•у 75% педагогов имеются навыки создания инклюзивного пространства детства, и прежде всего, овладение компетенциями работы с детьми, для которых русский не родной язык, работа с детьми с проблемами в развитии и поведении (см. критерии результатов программы)

**100% охват педагогов ДОУ, социальные партнеры**

**«Палитра возможностей»**

**Идея –** создание пространства детской реализации для детей с особыми потребностями и особенностями в поведении, в котором главенствует коммуникативная толерантность

**Задачи** –

1.Наработать методические материалы организации успешного взаимодействия и включения в образовательный процесс детей-мигрантов и детей с СДВГ для разработки рекомендаций

2.Создать вариативную образовательную среду для успешной коммуникации и социальной адаптации каждого ребенка-мигранта и ребенка с СДВГ

3.Развивать навыки коммуникативной толерантности у детей и воспитывающих взрослых

4.Построить систему социального партнерства

5. Создать вариативную предметно-пространственную среду для адаптации и социализации детей-мигрантов и детей с СДВГ

**1 этап - октябрь 2018г. – август 2019 год**

\*Создание одноименной целевой команды

\*изучение опыта и нормативной базы по детям – мигрантами детям с СДВГ

\*мониторинг детей, определение круга детей-мигрантов и детей с СДВГ

\*разработка плана работы с детьми, с семьями, с социальными партнерами

\*подбор необходимого оборудования и пособий для создания условий в ДОО

\*составление инд.маршрутов

**2 этап - Сентябрь 2019- май 2022**

\*Наполнение содержанием, выстраивание системы работы с детьми –мигрантами и детьми с СДВГ, а так же, развития толерантности и Soft skills у детей дошкольного возраста

\*реализация педагогических проектов по толерантности

\*организация семейного театра «Ребенок с куклой в руке»

\* промежуточная диагностика, корректировка плана по необходимости

\* организация работы «Школы раннего развития» как альтернативной формы дошкольного образования

\*актуализация РППС

**3 этап - Июнь-август 2022 год**

\*Подведение практических итогов реализации проекта, отчеты педагогов по проектам

\*Мониторинг толерантности и

уровня адаптации педагогического пространства к потребностям детей

**Результаты:**

•в ДОО создано пространство детской реализации, т.е. адаптация системы к потребностям ребенка (см. критерии результатов программы)

•у 80 % выпускников сформирован высокий уровень общей коммуникативной толерантности (см. критерии результатов программы)

•Наличие методических рекомендаций для педагогов, работающих с детьми-мигрантами и гиперактивными детьми (СДВГ)

•Наличие системы работы с социальными партнерами (см. критерии оценки результатов программы)

•Наличие вариативной предметно-пространственной среды для адаптации и социализации детей-мигрантов и детей с СДВГ (см. критерии оценки результатов программы)

**100% охват педагогов, 100% охват детей, 50% охват родителей, социальные партнеры**

**«Семь Я»**

**Идея –** создание единого в холдинге клуба активных родителей

**Задачи –**

1. Разработать и внедрить клубную модель взаимодействия с родителями как социально-образовательными партнерами.
2. Привлечь не менее 50% родителей в культурно-массовые мероприятия и активные формы взаимодействия
3. Войти Семейному клубу ДОУ в работу Пермского регионального отделения «Национальной родительской ассоциации»
4. Активизировать и поддерживать инициативы в работе Управляющего совета
5. Установление партнерских взаимоотношений с семьей ребенка, для наиболее эффективной социальной адаптации и развития детей- мигрантов и с СДВГ, воспитания у дошкольников толерантного поведения и «мягких навыков»

**1 этап**- **октябрь 2018г. – август 2019 год**

\*создание одноименной целевой команды

\*изучение опыта клубной деятельности в городе и крае

\*разработка нормативной базы для создания семейных клубов

\*создание банка данных по семьям (интересы, возможности, проблемы)

\* разработка модели взаимодействия с родителями с использованием клубов

**2 этап -** **Сентябрь 2019- май 2022**

\*реализация модели взаимодействия с родителями

\*распространение опыта работы в клубах на все корпуса

\*организация семейного театра «Ребенок с куклой в руке»

\*реализация семейных проектов

\*использование интерактивного оборудования в реализации модели взаимодействия с родителями

\*использование интернет ресурсов

\*активизация и поддержание инициатив в работе Управляющего совета

\*организация работы «Консультационного пункта» как альтернативной формы дошкольного образования

**Результаты:**

•модель взаимодействия с родителями

•единый семейный клуб «Семь Я»

•банк опыта работы семейных клубов

•не менее 50% привлечено родителей в культурно-массовые мероприятия и активные формы взаимодействия

•активная и конструктивная работа Управляющего совета

•оценка услуги на сайте «Оценка муниципальных услуг» не ниже 4баллов

**50% охват родителей и детей, 100% привлечение педагогов, социальные партнеры**

***3.4. План мероприятий по реализации программы развития на 2018-2019 г***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направление (проектная линия)** | **Мероприятие** | **сроки** | **ответственный** | **Результат, продукт деятельности** |
| **«Мы – команда профессионалов** | Обновление Положения о материальном стимулировании | Декабрь 2018 | Заведующий | Обновление показателей стимулирую-щих выплат в условиях реализации программы развития |
| Диагностическое обследование педагогов | Сентябрь –октябрь, 2018, затем май 2019 | Зам. по ВМР Педагоги-психологи | Протоколы |
| Разработка карты индивидуального роста педагога «Путь к успеху» | В течение 2018-19 уч.г | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Рабочий проект карты |
| Круглый стол с «Толерантность.Что это для Вас?» | Сентябрь | Зам. по ВМР  | Определение понятия, оценка уровня толерантнос-ти педагога,  |
| Рассмотрение Программы развития на общем собрании трудового коллектива  | Сентябрь | Заведующий  | Протокол собрания, решение о принятии Программы |
| Рассмотрение Программы развития на заседании Управляющий совет ДОУ  | Август -Сентябрь | Заведующий, председатель УС | Протокол УС |
| Проведение тренингов на создание благоприятного микроклимата и уровня организационной культуры в ДОУ | В течение 2018-19 уч.г | Зам. по ВМР, педагоги-психологи | Сплочение коллектива, развитие компетенций педагогов |
| «День успеха педагога» | Сентябрь 2018 - май 2019 | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель, педагоги | Повышение статуса педагога, сплочение, улучшение мотивационной среды в коллективе |
| Мероприятия по продвижению и раскрутке бренда учреждения «КОВЧеГ» | Сентябрь 2018 - май 2019 | Заведующий,  | сплочение коллектива, атрибутика, оформление помещений и т.п. |
| Сотрудничество с научным руководителем | В течение2018-19 уч.года | Заведующий,  | Договор, план сотрудничества |
| Участие в ГМО «Проектная технология…или конструируем знания» | В течение2018-19 уч.года  | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Обмен опытом, рекомендации |
| **Проект «СемьЯ»** | Создание одноименной целевой команды | Октябрь-декабрь 2018 | Заведующий зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Приказ, ПланПротоколы заседаний, Клубная модель взаимодействия |
| Участие в городском проекте «Родитель-мастер»  | В течение уч.года 2018-19 | Заведующий зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Обмен опытом,  |
| Участие в событиях «Национальной родительской ассоциации» | 2018-19 | Заведующий зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Обмен опытом, командообразование |
| Организация теоретических и практических семинаров, круглого стола по организации клубной работы с семьей, организации семейных театров | Октябрь 2018-март 2019 | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Материалы семинаров, рекомендации педагогам, планы |
| Организация семейных театров  | Ноябрь 2018 – март 2019  | Педагоги, родители,  | Отчетные спектакли, включение спектаклей в сценарии календарных праздников |
| **Участие в проведении городского Конкурса семейных театров "Любимая сказка на новый лад"** | Март-апрель 2019 | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Дипломы, сертификаты,  |
| Реализация Клубной модели  | Декабрь 2018-май 2022г. | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель, родители | На первом этапе клубы по корпусам, затем общий клуб по холдингу |
| Круглый стол с сотрудниками ДОУ и представителей родительской общественности по созданию интерьера в детском саду и эмблемы, отражающие название бренда «КОВЧеГ» | март | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Обмен опытом, отзывы, фотоэскизы |
| **Проект «Палитра возможностей»** | Создание одноименной целевой команды | Октябрь- 2018Май 2022 | Заведующий, зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Разработка плана мероприятий, сбор материалов для методических рекомендаций |
| Создание банка семей: детей мигрантов, детей с СДВГ | Сентябрь-ноябрь 2018 | Заведующий зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Банк данных для планирования работы |
| Организация теоретических и практических семинаров для изучения проблемы образования детей с особыми потребностями | В течение 2018-19уч.года  | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Погружение в проблему, рекомендации для планирования работы и дополнения в РППС |
| Ярмарка педагогических проектов по толерантности | Декабрь 2018 | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель Педагоги | Наличие проектов для дальнейшей работы |
| Проведение мероприятий художественно-эстетического цикла с участием детей -мигрантов (национальные традиции, игры, декор и т.д.), детей с СДВГ и ОВЗ | В течение 2018-19 уч.года | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель Педагоги | Конспекты, планы, материал к сборнику |
| Организация на базе ДОО городского мероприятие **"Методический мост"**: «Адаптация и интеграция детей мигрантов» | Апрель 2019 | Заведующий зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Обмен опытом презентации, отзывы, фото и видео материалы |
| Участие в ГМО «Детство без границ» | В течение 2018-19уч.года  | Педагоги | Обмен опытом, рекомендации |
| Участие в ГМО «Эстетика детства» | В течение 2018-19уч.года | Педагоги | Обмен опытом, рекомендации |
| Взаимодействие с социальными партнерами | В течение уч.года 2018-19 | зам по ВМР, методист. Ст.воспитатель | Оформление символикой холлов, единый нагрудный знак, организация совместных мероприятий, обучение педагогов |

**4.Блок обеспечения**

***4.1. Нормативное обеспечение***

•Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЭ «Об образовании в

Российской Федерации»

• Федеральный государственный образовательный стандарт

дошкольного образования (утв. приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155)

• СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические

требования к устройству, содержанию и организации режима работы

дошкольных образовательных организаций»

• ППБ-101-89 «Правила пожарной безопасности для

общеобразовательных школ, ПТУ, школ-интернатов, детских домов,

дошкольных, внешкольных и других учебно-воспитательных

учреждений».

• « Стратегия развития системы образования города Перми до 2030

Года», утв. приказом начальника Департамента образования

администрации города Перми от 10.02.2014 № СЭД-08-01-09

•Устав МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №387» города Перми, локальные акты

•Для реализации Программы дополнительно:

1. Внедрение модели управления ДОО - управление целевыми командами
2. Издание документов регламентирующего характера (положения, решения, приказы и т.п.) и согласование их по срокам
3. Заключение договора о сотрудничестве с ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»
4. Обновление системы стимулирования сотрудников ДОО с переходом на дифференцированное стимулирование

***4.2. Система управления реализацией программы***

Руководитель программы - заведующий ДОО, который несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы.

В функции руководителя Программы входят планирование и контроль выполнения мероприятий Программы, осуществление взаимодействия между основными участниками Программы, организация работ по календарному плану реализации Программы, финансовое планирование и контроль закупок.

Административное управление реализацией Программы осуществляют координаторы Программы. Координаторы – зам. зав. по ВМР, Методист

В функции координаторов Программы входит организация и контроль работы целевых команд, согласование календарных планов-графиков работ по проектам Программы, мониторинг хода работ и контроль исполнения работ по проектам, подготовка управленческой отчетности для руководителя.

Управление проектами в рамках мероприятий Программы выполняют руководители проектных команд, назначаемые приказом заведующего. Руководитель проекта несет ответственность за его реализацию перед заведующим и координаторами.

В функции руководителя проекта входят оперативное управление работами по проекту, планирование расходования средств по проекту на календарный период, а также на весь его жизненный цикл, составление отчетных документов по проекту.

Исполнители программы – педагоги ДОО, зам. по АХЧ, главный бухгалтер

***4.3.Система организации контроля выполнения Программы***

•Отражение Плана мероприятий контроля в годовом плане ДОО, в тематике педагогических советов

•Оформление отчетов о мероприятиях по реализации Программы и результатах внедрения в наглядной форме;

•Публикации на сайте ДОО;

•Отчет администрации перед Управляющим советом, Педагогическим советом;

•Участие в городских и краевых семинарах, конференциях.

***4.4. Научно-методическое обеспечение***

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

С цельюобновления подходов работы с дошкольниками и родителями, будет организовано взаимодействие ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края» .

Основными задачами научного сопровождения Программы являются:

•Научное руководство реализацией Программы;

•Консультирование разработчиков целевых проектов и программных мероприятий;

•Взаимодействие с научно-педагогическими и профессиональными сообществами;

•Аналитика результатов и материалов реализации Программы;

•Разработка изменений, их согласование и внесение коррективов в Программу развития в соответствии с изменениями образовательной политики, появлением новых ресурсов развития и т.п.

•Разработка методов и форм работы с детьми – мигрантами и гиперактивными детьми

***4.5. Кадровое обеспечение***

•В реализации Программы участвуют все сотрудники ДОО, в том числе 56 педагогов, научный руководитель.

•В штатное расписание вводится новая должность учитель-дефектолог. А так же, для освобождения зам.зав.по ВМР от функций администрирования корпуса, вводится должность администратора на корпус по адресу Чехова,18

•Повышение квалификации педагогов по темам - взаимодействие с семьей, IT технологии (работа со смарт – доской), работа с детьми ОВЗ, создание инклюзивного пространства, работа в командах.

•Тренинги на сплочение, на проявления толерантного поведения, диагностирование мотивационного профиля.

•Осуществление научного руководства.

•Обновление системы стимулирования работников ОО

•Создание службы управления персоналом

•Продолжение политики омоложения коллектива

***4.6. Материально-техническое обеспечение***

Главными направлениями материально-технического обеспечения является:

•соответствие рабочих мест педагогов и административных работников современному уровню организации труда;

• оснащение центров толерантности

•оснащение необходимой компьютерной техникой и интерактивным оборудованием, наборов для технического конструирования

• приобретение пакета образовательных программ

•приобретение оборудования и материалов для работы в рамках художественно-эстетического направления ( диски с национальной музыкой, костюмы и др. художественные средства)

• приобретение методической литературы

• приобретение атрибутов, формы, символики для выступления команд родителей и педагогов на всех уровнях

***4.7. Финансовое обеспечение***

Финансовые расходы, необходимые для реализации Программы развития ДОУ, предполагается использовать исходя из сложившихся норм финансирования системы образования и мер по обеспечению государственных гарантий педагогическим работникам системы образования.

Финансовое обеспечение реализуемой программы будет обеспечиваться через ассигнования из бюджета города Перми на функционирование системы образования, из дополнительных источников финансирования (доходы от платных образовательных услуг, добровольные пожертвования граждан и организаций), средства от участия ДОО в конкурсах, грантах.

Объем инвестиций и другие расходы на осуществление Программы развития ежегодно выносятся на рассмотрение Управляющего Совета детского сада. При формировании бюджета ДОО на каждый следующий год расходные средства рассматриваются и утверждаются с учетом инфляционных процессов и наличия финансовых средств из расходной части бюджета.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Программные мероприятия | Необходимое финансирование(тыс. руб. ежегодно) | Источник финансирования |
| 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | 2021 г. | 2022г. |  |
|  | Приобретение методической литературы | 10 000 | 15 000 | 20 000 | 20 000 | 20000 | Бюджетные средства |
|  | Повышение квалификации педагогов  | 15000 | 15 000 | 20 000 | 25 000 | 25000 | Бюджетные средства |
|  | Приобретение компьютеров и мультимедийн.о оборудования  | 50 000 | 80 000 | 80000 | 0 | 0 | Бюджетные и внебюджетные ср. |
|  | Оплата научному руководителю  | 8000 \*3 | 8000 \*9 | 8000 \*9. | 8000 \*9 | 8000\*9. | Бюджетные средства |
|  | Приобретение наглядных и дидактических пособий, игр  | 70 000 | 70 000 | 80 000 | 80 000 | 80000 | Бюджетные и внебюдж. средства |
|  | Реклама названия ДОУ (форма для выступления команд)) | 5000 | 30 000 | 40 000 | 10 000 | 10000 | внебюджетные средства |
|  | Оплата информационной поддержки | 0 | 10000 | 10000 | 10000 | 1000 | внебюджетные средства |
|  | Итого | 174000 | 292000 | 322000 | 217000 | 217000 |  |