



ГОРОДСКОЙ ОКРУГ УРАЙ
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №10 «СНЕЖИНКА»**

ПРИКАЗ

от 03.11.2023

№ 335

О внесении изменений и продлении
реализации Программы развития
МБДОУ «Детский сад №10 «Снежинка»

В связи с реорганизацией МБДОУ «Детский сад №6 «Дюймовочка», МБДОУ «Детский сад №10 «Снежинка» и МБДОУ «Детский сад №19 «Радость» путем присоединения к МБДОУ «Детский сад №10 «Снежинка», в соответствии с приказом Министерства Просвещения РФ №1028 от 25.11.2022 «Об утверждении ФОП ДО», на основании решения педагогического совета МБДОУ «Детский сад №10 «Снежинка» №1 от 31.08.2023

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Продлить действие программы развития МБДОУ «Детский сад №10 «Снежинка» на 2019 – 2023гг. (далее по тексту – Программа развития) на 2024 год.
2. Дополнить изменения в Программу Развития согласно Приложению 1 к настоящему приказу.
3. Дополнить Программу развития Приложением №4 согласно Приложению 2 к настоящему приказу.
4. Дополнить Программу развития Приложением №5 согласно Приложению 3 к настоящему приказу.
5. Педагогическому коллективу обеспечить выполнение мероприятий по реализации Программы развития, утвержденных настоящим приказом.
6. Заместителю заведующего по ВМР М.В. Галимзяновой разместить настоящий приказ на официальном сайте
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

М.В. Лошкарева

Изменения в Программу развития

1. Дополнить таблицу «Паспорт программы» добавив текст:

Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none">• Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;• Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации»;• Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;• Приказ Министерства Просвещения РФ №1028 от 25.11.2022 «Об утверждении ФОП ДО»;• Приказ Минпросвещения России от 8 ноября 2022г. № 955 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и наук Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)».
Цель	Совершенствование в ДОУ системы образования в соответствии с ФГОС, требованиями ФОП ДО, реализующего право каждого ребенка на качественное дошкольное образование, полноценное развитие в период дошкольного детства, как основы успешной социализации и самореализации.
Задачи	Осуществить переход на ФОП ДО, обеспечивая эффективную работу ДОУ в современных условиях при решении задач, определенных в ФГОС ДО, ФОП ДО, профессиональном стандарте для педагогов дошкольного образования.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">– Созданы оптимальные материально-технические, кадровые и организационно методические условия организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ в соответствии с требованиями ФОП ДО.– Предметно-пространственная образовательная среда отвечает современным требованиям, обновлена безопасным оборудованием и инвентарем с учетом особенностей каждого возрастного периода в соответствии с ФГОС ДО и требованиями ФОП ДО.

2. В «Общие сведения» (стр.9) текст «*Фактический:* 628285, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Урай проезд Первооткрывателей дом 1» заменить на «*Фактический:* 628285, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город

Урай, проезд Первооткрывателей, дом 1; микрорайон 3, дом 48»; слова «Заведующий МБДОУ: Лопатина Валентина Александровна» на «Заведующий МБДОУ Лошкарева Марина Владимировна».

3. Пункт 2.2. «Структура образовательного учреждения» (стр.13) изложить в следующей редакции: «В детском саду функционирует 24 группы, их них:

№	Группа	Количество	Возраст
1.	І младшая	3	с 2-х до 3-х лет
2.	ІІ младшая	3	с 3-х до 4-х лет
3.	Средняя	4	с 4-х до 5-х лет
4.	Старшая	6	с 5-х до 6-х лет
5.	Подготовительная	6	с 6-х до 7-х лет
6.	Разновозрастная	2	с 4-х до 7-х лет

Общее количество - 530 детей»

4. Пункт 2.3. «Программное обеспечение образовательного процесса» (стр.13) изложить в следующей редакции: «С учетом культурно-исторических особенностей современного общества, вызовов неопределенности и сложности изменяющегося мира; в соответствии с: Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», федеральным государственным стандартом дошкольного образования (далее по тексту – ФГОС ДО, Стандарт), федеральных образовательных программ дошкольного образования; с учетом: примерной основной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой, комплексной образовательной программы дошкольного образования для детей с тяжелыми нарушениями речи (общим недоразвитием речи) с 3 до 7 лет» Н.В. Нищевой разработаны образовательные программы МБДОУ «Детский сад №10 «Снежинка».
5. Из пункта 2.5. «Основные характеристики организации образовательного процесса» исключить таблицы; в первом абзаце слова «37 педагогов» заменить на «62 педагога».

Целевая программа
«Индивидуальная модель профессионального роста педагога»
(«Ступень к успеху»)

Краткое описание программы

Необходимость изучения мотивации обусловлена и тем, что она является одним из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии. В последнее время в образовательной системе происходят положительные изменения, позволяющие педагогу раскрыть свой творческий потенциал, быть активным участником инновационных процессов. И задача руководителя дошкольного учреждения – использовать мотивацию как процесс побуждения педагогического коллектива к деятельности для достижения, как личностных целей, так и целей организации.

Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в дошкольном учреждении востребованных педагогов и пополнения образовательных учреждений новым поколением педагогов, способным работать в современных условиях. Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей.

Нами был проведен опрос и анкетирование сотрудников детского сада, который показал, что в детском саду есть работники, которых устраивает уровень их заработной платы, но деньги являются для них сильным мотиватором, они готовы выполнять рутинную работу, соглашаться на переработки, закрывать глаза на отсутствие карьерного роста, плохие отношения в коллективе и пр. Однако так же мы выявили, что немаловажную роль в мотивации персонала играют и нематериальные факторы:

- возможность карьерного роста – получение нового социального статуса, возможность профессионального развития;
- похвала руководителя, признание коллег;
- теплая атмосфера в коллективе;
- организация культурно-массовых мероприятий, в том числе соцсоревнований, победители которых получают подарки, благодарность от руководства и др.;
- возможность обучения за счет организации;
- имидж детского сада;
- возможность командировок за границу;
- абонементы в бассейн, тренажерный зал и т.п.

Результаты swot-анализа и управленческая практика позволили нам выявить противоречия:

- между возрастающими требованиями к современному педагогу и снижением мотивации профессионального роста в условиях динамичных изменений системы образования;
- между высокой степенью теоретической разработанности вопросов мотивации труда педагогов и недостаточной разработанностью механизмов, обеспечивающих развитие мотивации профессионального развития педагогов.

Цель программы: к декабрю 2024 года повысить уровень мотивации педагогов на 50% посредством создания индивидуальной модели развития профессионального роста для каждого педагога.

Задачи:

1. Выявить интересы, возможности каждого педагога и методы их мотивации.
2. Модернизировать систему поощрения для каждого педагога.
3. Создать условия для реализации интересов и возможностей.
4. Расширить спектр предоставления услуг в форме модераторов, новаторов, тьютеров и др.

Уникальность программы заключается в четко разработанной рамочной модели индивидуальной траектории профессионального роста каждого педагога.

Конкурентные преимущества таковы, что грамотно выстроенная система действий по мотивации профессионального развития педагогов, использование разнообразных методов стимулирования в полной мере будут способствовать формированию профессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности образовательного учреждения, достижению им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Результат: повышение качества результативности работы дошкольного образовательного учреждения, так и отдельно каждого педагога. Повышения имиджа среди дошкольных образовательных учреждений города и родителей (законных представителей) воспитанников. Повышения уровня профессиональной компетенции педагогов.

Условия реализации проекта

Нормативно-правовые: пересмотреть систему критериев оценки качества и стимулирования педагогов ориентированную на мотивацию каждого педагога. Выработать систему и методы материального и морального стимулирования работников (положение о стимулировании); заключение договоров и соглашений о сотрудничестве.

Финансовые: увеличение внебюджетного фонда за счет оказания дополнительных образовательных услуг, участие в конкурсах с денежным поощрением и др.,

Кадровые: квалифицированные методические кадры, внутриорганизационный карьерный рост.

Формирование профессиональной управленческой команды: род профессиональной управленческой командой понимается высший уровень развития группы, состоящей из руководителя, его заместителей, а так же педагогического коллектива объединенных совместной деятельностью по достижению общей цели, исходя из профессиональной компетентности каждого и ориентированной на общий успех.

Признаки управленческой команды:

- сплоченность;
- работанность;
- совместимость.

Профессиональная управленческая команда должна отвечать требованиям, которые могут развить и повысить профессиональный рост педагогов:

- уважать и поддерживать стремление педагогов к освоению новшеств, разработке новых методик и приемов;
- предлагать эффективное применение опыта педагогов в новых условиях;
- создавать и поддерживать благоприятный эмоциональный климат, педагогическую атмосферу открытости и свободы общения;
- учитывать индивидуальные особенности педагогов, ценить способности каждого;
- устранять препятствия, мешающие педагогам продуктивно работать;
- создавать позитивную обратную связь.

Только профессиональная управленческая команда создает положительную репутацию учреждению, положительная репутация учреждения привлекает лучших детей и родителей, а работа на лучших родителей привлекает новых талантливых педагогов в учреждение. Создает положительный имидж образовательного учреждения.

Саморазвитие лидерской компетентности. Создание условий для развития лидерской компетенции у педагогических работников для того чтобы:

- педагог хорошо осознавал значимость изменений в образовательном учреждении и обеспечивал необходимые условия для внедрения этих изменений;

- проявлялось желание и готовность разрабатывать и внедрять новые модели, технологии, формы обеспечивая повышение эффективности управления;
- создавая мотивационную рабочую среду, обеспечивающую совершенствование содержания и технологий образования в учреждении;
- демонстрировать потребность и выражать способность к собственному профессиональному развитию, обеспечивая создание в детском саду культуры саморазвития личности, как педагога, так и руководителя;
- создает систему управленческой поддержки инновационных процессов.

Создание мотивационной среды. Для мотивации профессионального роста педагогов создается среда, обеспечивающая атмосферу вдохновения и желания продуктивно работать. В качестве приоритетных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие:

- формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные детерминанты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога);
- психологическое сопровождение профессионального развития педагогов;
- обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;
- усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры;
- создание системы управленческой поддержки инновационных процессов;
- создание положительного имиджа образовательного учреждения.

Риски:

- критическое отношение педагогов к результатам собственной деятельности;
- низкая оценка уровня достигнутого профессионализма;
- пассивная позиция педагога в обучении;
- отсутствие готовности педагога тратить время на обучение;
- смена педагогического коллектива;
- отсутствие дополнительного финансирования;
- отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей;
- неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т.е. отсутствие объективной информации о себе;
- ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.

План – график реализации программы

Этапы программы	Задачи	Ожидаемые результаты	Показатели результативности	Критерии результативности	Ответственный за задачу	Участники (Ф.И.О. педагога)
Аналитический	Выявить интересы, возможности каждого педагога и методы их мотивации	Разработанная рамочная модель индивидуальной траектории профессионального роста каждого педагога	Анализ анкетирования, диагностики педагогов	Количество моделей по различным направлениям деятельности	Заведующий, заместители ДОУ	
	2.Модернизировать систему поощрения для каждого педагога	Разработанная система критериев оценки качества и стимулирование педагогов ориентированную на мотивацию каждого педагога.	Внедрена система морального и материального стимулирования педагогов	Положение по стимулированию	Заведующий, заместители ДОУ, главный бухгалтер	
Обучающий	Создать условия для реализации интересов и возможностей	Участие в профессиональных конкурсах, грантовых проектах, курсовая переподготовка	В соответствии с уровнем профессионализма имеют первую и высшую кв. категорию	80% педагогов	Заведующий, заместители, педагоги ДОУ	
			Принимают участие в проф. конкурсах	30% педагогов и побеждают в них 10%	педагоги ДОУ	
			Участвуют в грантовых проектах	50% педагогов и побеждают в них 10%	педагоги ДОУ	
	Расширить спектр предоставления услуг	Педагоги - модераторы, новаторы, тьюторы и т.д.	Всем педагогам предоставлена возможность пройти курсовую подготовку в соответствии со своими потребностями в различных формах	15 педагогов -32%	педагоги ДОУ	
Практический	Создать методическое объединение педагогов-новаторов	Работающая команда замотивированных работников-единомышленников	Количество педагогов-кураторов, проектных, творческих и других групп	15 педагогов -32 %	Заведующий, заместители, педагоги ДОУ	

Мониторинг эффективности программы

Мониторинг психолого-педагогических условий по результатам программы будет оцениваться по различным методикам:

- Методика «Мотивы педагогической профессии» (Т.Н.Сильченкова).
- Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К.Замфира в модификации А.Реана).
- Методика изучения факторов привлекательности профессии (предложена В.А. Ядовым, модифицирована Н. В. Кузьминой, А. А. Реаном).
- Диагностика уровня готовности педагога к развитию: анкеты «Выявление способности учителя к саморазвитию», «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе».
- Мотивация трудовой деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана).
- Опросник «Словарь» (автор И.Г. Кокурина).
- Методика изучения мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин).
- Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф.Потемкиной.

Мониторинг кадровых условий: количество штатных педагогов; количество педагогов с высшей и первой квалификационной категорией; количество педагогов использующих развивающие технологии обучения; количество педагогов подготовивших и издавших методические разработки и др.; количество педагогов принявших участие в конкурсах профессионального мастерства; распространяющих опыт на муниципальном, региональном, российском уровне

Мониторинг финансово-экономических условий: расходы на повышение профессионального уровня педагогов; расходы на стимулирование качества и результативности работы педагогов; затраты на организацию и проведение учебно-исследовательских конференций; расходы на поощрение, победителей, призеров конкурсов, грантов и др.; расходы на командировки; расходы или прибыль на проведение мероприятий в рамках методического центра.

Партнеры реализации программы: администрация города, управление образования, образовательные учреждения города, спонсорские организации, родители (законные представители) воспитанников.

План-график мероприятий, направленных на переход МБДОУ к реализации ФОП ДО

Мероприятие	Срок	Исполнитель
Организационно-управленческое обеспечение		
Проведение педагогических мероприятий, по вопросам внедрения ФОП ДО в образовательный процесс	Ноябрь, февраль, май, сентябрь	Заведующий, заместители заведующего по ВМР
Проведение экспертизы ОП ДОУ с использованием чек-листов	Апрель	Рабочая группа
Мониторинг РППС	Ноябрь, май	Рабочая группа
Корректировка ОП ДОУ с учетом экспертизы	Май-июль	Рабочая группа
Нормативно-правовое обеспечение		
Сформировать банк данных нормативно-правовых документов федерального, регионального, муниципального уровней, обеспечивающих реализацию ФОП ДО	Ноябрь-декабрь	Руководитель рабочей группы
Издать приказы об утверждении актуализированных в соответствии с требованиями ФОП ДО локальных актов детского сада	По необходимости	Заведующий
Кадровое обеспечение		
Провести диагностику образовательных потребностей педагогических работников по вопросам перехода на ФОП ДО	Ноябрь-декабрь	Руководитель рабочей группы
Проанализировать профессиональные затруднения педагогических работников по вопросам перехода на ФОП ДО	Апрель-май	Заведующий, заместители заведующего по ВМР
Повышение квалификации педагогов по вопросам применения ФОП ДО (КПК, вебинары)	В течение года	Заместители заведующего по ВМР
Методическое обеспечение		
Обеспечить для педагогических работников консультационную помощь по вопросам применения ФОП ДО	В течение года	Заведующий, заместители заведующего по ВМР
Информационное обеспечение		
Включить в повестку родительского собрания вопрос по применению ФОП ДО	Сентябрь, май	Педагоги групп
Оформить в методических кабинетах и регулярно обновлять информационный стенд по вопросам применения ФОП ДО	В течение года	Заместители заведующего по ВМР
Финансовое обеспечение		
Провести анализ методического обеспечения к ОП ДО и АОП ДО с целью выявления дефицитов	Ноябрь-декабрь	Рабочая группа