Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 6 города Полярные Зори

СОГЛАСОВАНО
Начальник отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией
_____ О.В. Зиненкова
25.02.2020 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБДОУ № 6 от 25.02.2020 № 23-а

Программа развития
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 6 города Полярные Зори
на 2020 – 2025 годы

г. Полярные Зори
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ:

I	Характеристика проблем, на решение которых направлена Программа	3
II	Цели и задачи Программы	7
III	Целевые показатели реализации Программы	7
IV	Ожидаемые результаты Программы	8
V	Основные мероприятия по реализации Программы развития	10
VI	Приложение. План ремонтных работ на период 2020 – 2025 годы в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 6 города Полярные Зори	

I. Характеристика проблем, на решение которых направлена Программа[1]

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 6 города Полярные Зори является дошкольной образовательной организацией. Основная задача деятельности учреждения – реализация в полном объеме образовательных программ дошкольного образования в соответствии с установленными требованиями.

Результаты работы учреждения на протяжении многих лет, в целом, соответствует средним показателям по муниципальному образованию города Полярные Зори с подведомственной территорией, а по ряду направлений превышают их.

Система управления в организации носит инновационный характер с преобладанием процессов принятия оперативных решений по ситуации, т.е. по конкретным результатам.

Основной принцип в управлении – горизонтальный корпоративный принцип управления, при котором руководитель целенаправленно совершенствует себя и параллельно своих сотрудников.

Модель управления МБДОУ включает в себя временные и постоянные функциональные группы, состоящие из представителей разных структурных подразделений, в том числе из рядовых сотрудников и родителей. Временные группы создаются для реализации конкретных задач, решение которых ограничено во времени, состав группы и регламент работы утверждается приказом по учреждению.

При таком стиле управления происходит развитие высокомотивированных профессионально подготовленных сотрудников, в том числе руководителя и педагогов ДОО.

При организации учебно-воспитательного процесса в ДОО происходит постоянное обновление содержания воспитания и обучения, обновление педагогических технологий, методов и форм работы на основании регулярного самоанализа, самоконтроля с самооценкой и экспертной оценкой педагогического процесса, в соответствии с государственными образовательными стандартами.

Особенность организации УВП заключается в том, что педагогический процесс организован через самоуправление, сотрудничество педагогов, детей и их родителей в достижении целей обучения, воспитания и развития. Планируется и организуется разнообразная детская деятельность с учетом интересов и потребностей детей, учитывается равноправие педагогов и детей как партнеров в этой деятельности, при этом отмечается высокий уровень мотивации всех участников образовательного процесса.

[1] Подробный анализ деятельности МБДОУ № 6 представляется в ежегодных отчетах о результатах самообследования

При анализе качества образовательного процесса наблюдается постоянная положительная динамика индивидуального развития воспитанников по всем образовательным областям, отмечается стабильное преобладание доли выпускников ДОО, обладающих высокой учебной мотивацией, созданы условия для увеличения высокого уровня адаптации при отсутствии дезадаптации у детей раннего возраста. Фиксируется снижение уровня заболеваемости воспитанников.

В ДОО созданы оптимальные условия для выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности. Увеличивается доля обучающихся участвующих в конкурсах, фестивалях, соревнованиях. Значительно выросла результативность участия в конкурсах и соревнованиях, увеличилось количество призовых мест.

Оценивая **кадровый потенциал** ДОО за последние годы, мы наблюдаем рост профессионального мастерства педагогического персонала: 23,4 % имеют высшее профессиональное образование, 66,6 % имеют квалификационные категории.

Методическая работа в ДОО представляет собой комплекс мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов, их творческого потенциала и напрямую связаны с качеством и эффективностью учебно-воспитательного процесса. Высокая степень профессионального мастерства педагогов МБДОУ подтверждается результатами участия в конкурсах различного уровня, диссеминацией эффективных авторских разработок. В коллективе отмечается сформированная потребность в непрерывном профессиональном росте и саморазвитии, повышении педагогической компетентности в условиях реализации ФГОС ДО.

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса характеризуется комфортной предметно-развивающей и психолого-педагогической средой для всех участников целостного педагогического процесса. Спроектированная развивающая предметно–пространственная среда позволяет реализовать образовательную программу дошкольного образования ДОО в полном объеме. При этом наблюдается активное развитие предметно-пространственной среды групповых помещений и ДОО в целом по принципу формирования гибкого трансформируемого образовательного пространства.

Однако, при видимых позитивных результатах деятельности учреждения, выявляется круг проблем, которые необходимо решить посредством реализации данной Программы развития.

1. **Снижение численности детей.** Учитывая постепенно ухудшающуюся демографическую ситуацию в муниципальном образовании (отъезд обучающихся за пределы муниципального образования, снижение рождаемости детей в РФ), отмечается уменьшение количество заявлений на обучение по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми во всех ДОО города. Численность детей в МБДОУ № 6 постепенно снижается. Так, на 31 декабря 2014 года общая численность воспитанников составляла – 206 детей, а на

31 декабря 2019 года – 199 детей. Снижение на 3,4 %, но прогнозируется дальнейшее снижение численности детей.

2. **Уменьшение количества квалифицированных педагогических кадров.** В МБДОУ № 6 уменьшается количество молодых специалистов, наблюдается снижение требований к педагогическому персоналу в плане их профессиональной подготовки и опыта работы с детьми. Фактический персональный состав педагогических кадров представляет собой:

— молодых специалистов – 0 человек,

— количество педагогов, получивших среднее и высшее профессиональное педагогическое образование по направлению деятельности в образовательной организации **в очной форме** – 11 человек (36,6 %),

— количество педагогов, имеющих стаж работы с детьми дошкольного возраста **менее 5 лет** – 7 человек (23,3 %). Данные педагоги не имеют высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в очной форме,

— количество педагогов, имеющих первую или высшую квалификационную категорию – 66,6 %, соответствуют занимаемой должности – 16, 6 %, не прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 16,8 %.

Н**едостаточное количество аттестованных** на высшую квалификационную категорию (26,6 %), недопустимое количество педагогов, **не прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности** в связи с тем, что проработали в организации в занимаемой должности менее двух лет, либо вышедшие на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. **Отсутствие запроса** родителей (законных представителей) **на реализацию дополнительных образовательных программ** в ДОО, в связи с предоставлением широкого спектра реализуемых дополнительных общеразвивающих программ различной направленности в учреждениях дополнительного образования г. Полярные Зори.

4. **Меняется социальный заказ родителей**, их требования к услугам, предоставляемым дошкольным учреждением. Смещение запроса от повышения качества образования в ДОО в сторону улучшения качества присмотра и ухода за детьми (организация питания, содержательного досуга детей в детском саду, медицинского и санитарно-гигиенического обслуживания). При этом часть родителей, особенно при достижении их детей возраста 5 лет, понимают важность подготовки детей к школьному обучению, положительно относятся к применению новых технологий воспитания и развития детей.

5. **Увеличение количества детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.** Для реализации адаптированных образовательных программ для всех нуждающихся детей, в МБДОУ № 6 появляются группы комбинированной направленности. Однако, наблюдается недостаточная профессиональная подготовка педагогических кадров, материально-технического и программно-методического оснащения для обеспечения реализации АОП.

5. **Увеличение количества детей с различными образовательными потребностями:** дети, характеризующиеся ускоренным развитием, одаренные в различных образовательных областях, а также с проблемными вариантами развития (проблемы в области поведения, воспитания, социального неблагополучия). Существует необходимость использования соответствующих данным различиям организационных форм и методов работы с детьми.

6. **Наличие риска эмоционального выгорания у административно-управленческого и педагогического персонала** из-за постоянного увеличения педагогической нагрузки (необходимость активного участия в методической работе для получения выплат стимулирующего характера, возможности повышения уровня категорийности), контроля со стороны руководства, уменьшение методических корпоративных мероприятий, повышающих профессиональную компетентность и дающих чувство сплоченности коллектива. Всё это приводит к профессиональному выгоранию. Особенно подвержены этому педагоги, которым свойственно чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот незаметным, желание делать всё очень хорошо или не стараться вовсе. Развитию эмоционального выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.

7. **Недостаточное выполнение требований к созданию комфортной и безопасной образовательной среды** (несоответствие санитарно-гигиеническим требованиям, требованиям пожарной и антитеррористической безопасности, внешний вид здания не привлекателен для населения города – разрушение цоколя и отмостки здания, крылечек, прогулочных веранд, фасад учреждения выполнен из серого кирпича, отсутствие полной замены старых окон на пластиковые стеклопакеты).

Именно, поставленные задачи в Программе развития, должны в полной мере решить круг выявленных проблем в течение 2020 – 2025 годов.

Программа развития была спроектирована исходя из анализа исходного состояния учреждения, территориальной специфики, специфики контингента, потребности родителей (законных) представителей в образовательных и иных услугах, а также с учётом возможных рисков в процессе реализации программы.