



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Разработка программы инновационной деятельности дошкольной
образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

77 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«16» с.1 2024 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ

[подпись] Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-169-2-1

Медесицкая Виктория Валерьевна

Научный руководитель: [подпись]

д.фил.н, профессор

Кожевников Михаил Васильевич [подпись]

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации	
1.1 Понятие инновационной деятельности дошкольной образовательной организации	8
1.2 Процесс проектирования инновационной деятельности дошкольной образовательной организации	12
Глава 2. Анализ эффективности управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка	
2.1 Краткая характеристика МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка.....	21
2.2 Анализ практики управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка	31
2.3 Выявление проблем управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка.....	31
Глава 3. Разработка программы по совершенствованию управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка	
3.1 Программа мероприятий по совершенствованию управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка	36
3.1 Структура мероприятий по совершенствованию управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка	44
Заключение	50
Список литературы	55
Приложения.....	62

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Актуальность выбранной темы состоит в том, что образование в Российской Федерации не стоит на месте и с каждым годом выходит на новый уровень, развивается в лучшую сторону вследствие чего необходимо постоянно развиваться и вносить изменения в систему в целом, повышая требования к качеству образования. Необходимо постоянно разрабатывать теоретическую основу для повышения эффективности образования.

Повышение качества обучения и воспитание детей является социальной потребностью. Процесс внедрения инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации дошкольных учреждений сложный и требует, чтобы все его участники были готовы к более производительному и творческому труду. Широко известно, что инновационные технологии расширяют возможности специалистов в сфере дошкольного обучения и родителей. Технологии способны повысить эффективность взаимодействия родителей и педагогического коллектива при воспитании и обучении детей. Инновации в системе дошкольного образования – это системный, многоплановый, комплексный, ресурсоемкое развитие, в котором участвуют дети, педагоги, родители и администрация дошкольного образовательного учреждения (ДОУ).

Степень разработанности исследования. Вопросы модернизации системы образования исследовались зарубежными и отечественными учеными: Р. Капилюшниковым в работах «Российский работник: образование, профессия, квалификация», «Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный?», Т. Богуславской «Проблемы и перспективы модернизации муниципального управления дошкольным образованием», А. Поршневым «Новая образовательная культура: роль преподавателя», Т. Клячко «Образование в России: основные проблемы и возможные решения», И. Коленским, А. Хариним в работе «Управление инновационными процессами» и др. Образование, пожалуй, впервые стало рассматриваться не как абстрактный процесс, а как услуга, адресованная потребителю. От того, насколько качественной будет эта услуга, зависит судьба страны в целом и отдельных учебных заведений.

С точки зрения рыночной экономики современная система образования - это фирма по предоставлению комплекса услуг населению в области воспитания и обучения, максимально удовлетворяющих имеющимся потребностям («чем больше услуга соответствует желаниям потребителей, тем большего успеха добьется сфера образования»). Поскольку качество предоставляемых образовательных услуг легче отследить на муниципальном уровне, то и начинаться построение качественно нового предоставления такого вида услуги должно именно с региона.

Следовательно, возникают противоречия в образовательной практике между:

1. Потребностью общества в повышении качества дошкольного образования и ограниченностью возможностей удовлетворения этого на основе традиционных подходов к организации образовательного процесса;

2. Необходимостью инновационной деятельности дошкольной образовательной организации и недостаточной разработанностью данной проблемы в дошкольных образовательных организациях.

Проблема исследования заключается в поиске теоретического и методического обеспечения инновационной деятельности дошкольной образовательной организации.

Таким образом, социальная значимость и недостаточная теоретическая изученность данной проблемы определили тему диссертационного исследования: «Разработка программы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации».

Цель исследования: разработка программы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации (на материалах МКДОУ «ЦРР - Д/с № 40» г. Сатка).

Объектом исследования является МКДОУ «ЦРР - Д/с № 40» г. Сатка.

Предмет исследования - разработка программы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: управленческое содействие развитию инновационного потенциала ДОО будет эффективным, если:

- разработан и реализован управленческий проект по развитию инновационного потенциала ДОО;

- содержание управленческого проекта будет направлено на формирование мотивационной и информационной готовности педагогов ДОО к участию в инновационной деятельности.

Задачи исследования:

1. Провести обзор исследований по проблеме развития инновационного потенциала ДОО;

2. Проанализировать факторы, влияющие на управление инновационной деятельностью дошкольной образовательной организации;

3. Провести анализ эффективности управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка;

4. Разработать рекомендации по совершенствованию управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка;

5. Проанализировать и обобщить результаты исследования.

Теоретико-методологической базой исследования послужили нормативно-правовые и законодательные акты Российской Федерации и Челябинской области, определяющие государственную, муниципальную политику и основы управления в сфере образования, сводные отчеты о социально-экономическом развитии муниципального дошкольного образования г. Сатки, открытые доклады о состоянии и результатах деятельности дошкольных образовательных учреждений и муниципальных органов управления образованием, материалы учебной и научной литературы, официальные информационные порталы Администрации Саткинского муниципального района в глобальной сети Интернет.

Положения, выносимые на защиту:

1. Под инновационной деятельностью ДОО понимается «часть профессионально-управленческой, педагогической деятельности, отличительными особенностями которой являются: обеспечение информацией педагогов об инновационных явлениях и фактах, организация экспертизы; обеспечение работы дошкольной образовательной организации; отбор содержания инновационной деятельности, которая обеспечивает развитие ребенка дошкольного возраста, его саморазвитие; оснащение педагогов способами профессионально-педагогической деятельности, которая обеспечивает эффективное воздействие на личностное

развитие ребенка».

2. На основе анализа психолого-педагогических, философских источников выявлено, что существенно влияющими на характер и скорость внедрения социальных инноваций в практическую деятельность ДОО, феноменами являются:

- целенаправленное проектирование инновационной деятельности при управлении ДОО; включает такие компоненты, как построение системы обратных связей всех участников образовательного процесса внутри ДОО; согласование действий социальных партнеров на уровне ДОО; оптимизация использования материально-технических ресурсов; обеспечение открытости и непрерывности процесса внедрения социальных инноваций в практику ДОО;

- готовность педагогов ДОО к реализации инновационных социальных практик в повседневной работе; заключается в добровольном, целенаправленном, самостоятельном выполнении профессиональных функций воспитателями с использованием новых педагогических технологий, стратегий, а также направленность и личная заинтересованность педагогических работников в поиске и разработке новых моделей для внедрения в педагогический процесс;

- включение в образовательную деятельность новых социальных партнеров и разработка новых форм сетевого взаимодействия ДОО; предполагает целенаправленное построение отношений сетевого взаимодействия ДОО с учетом интересов всех акторов, согласование взаимовыгодных задач; введение новых проектов и услуг в работу организаций.

Научная новизна исследования заключается в разработке программы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что уточнены основные понятия исследования, выявлены особенности организационно-педагогические условия управленческого содействия развитию инновационного потенциала ДОО, показаны возможности их применения в системе управления ДОО.

Практическая значимость исследования определяется тем, что разработанные рекомендации по реализации управленческого содействия формированию мотивационной и информационной готовности педагогов ДОО,

являются эффективным инструментом развития инновационного потенциала ДОО.

Методологические основы исследования состоит в том, что на основе анализа психолого-педагогической литературы уточнены ведущие понятия исследования: «инновационная деятельность», определены критерии и показатели готовности к инновационной деятельности; доказана теоретическая значимость и эффективность разработанной программы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации.

Методы исследования: теоретические (анализ, систематизация, обобщение); эмпирические (беседа, наблюдение, констатирующий эксперимент, анкетирование).

База исследования: МКДОУ «ЦРР - Д/с № 40» г. Сатка.

Этапы исследования. Исследование осуществлялось в 2023-2024 годах в 3 этапа:

На первом этапе проводится поиск и теоретический анализ научной литературы по изучению вопроса об основных проблемах и противоречиях в инновационной деятельности дошкольной образовательной организации, систематизировался опыт инновационной деятельности дошкольной образовательной организации.

На втором этапе уточнение теоретической позиции исследователя, анализ условий, способствующих организации инновационной деятельности дошкольной образовательной организации, осуществлялась апробация отдельных элементов программы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации. экспериментальная проверка гипотезы, и анализ результатов эксперимента.

На третьем этапе исследования качественная и количественная обработка полученных результатов, их обобщение и систематизация, формулировка выводов.

Апробация работы. Основные положения магистерской диссертации отражены в публикациях автора: Разработка программы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации.

Структура магистерской диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

Глава 1 Теоретические основы инновационной деятельности дошкольной образовательной организации

1.1 Понятие инновационной деятельности дошкольной образовательной организации

Инновационность является важной составляющей функционирования любого современного учреждения образования. Это обусловлено, прежде всего, тем, что вся современная цивилизация, существование человека в целом тесно связано с теми или иными инновациями, техническим прогрессом.

Инновационная деятельность является одним из главных требований, которые предъявляются ФГОС ДОО образовательным программам и технологиям, которые используются в ДОО, а также необходимым условием для эффективной деятельности по воспитанию личности ребенка, его успешной социализации [4].

Использование инноваций в ДОО предполагает введение в образовательный процесс обновленных, улучшенных и уникальных идей, полученных творческими усилиями воспитателя, когда целью инновационной деятельности является повышение эффективности процесса обучения и получение более качественных результатов. Внедрение инноваций в работу ДОО требует изменений и обновлений в организации методической службы. Особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов и администрации.

Целевая программа «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» ставит цель обеспечения «...условий для обновления российского общего образования, соответствующего основным требованиям современного инновационного, социально ориентированного развития Российской Федерации» [5], тем самым ориентируя образовательные организации на инновационную деятельность.

Связано это с тенденциями современного мира – высоким темпом развития техники, быстрым приростом научного знания, стремительным внедрением новых технологий в производство и повседневную жизнь. Как отмечено в современных

исследованиях, включение инноваций в практическую деятельность содержит в себе большой потенциал для обновления всех уровней образования, включая дошкольный [12, с. 23].

Однако, проблема целенаправленного проектирования социальных инноваций в дошкольных образовательных организациях до настоящего времени не была предметом исследования. В связи с этим актуализируется противоречие между потребностью дошкольных образовательных организаций в содержании эффективном внедрении социальных инноваций в практику и недостаточным осознанием и пониманием сущности внедрения социальных инноваций в практическую деятельность педагогами ДОО.

Понятие «инновация» стало общепринятым в российском обществе в прошлом веке и связано это с наступлением экономических отношений. В новом тысячелетии резко возросло количество исследовательских работ по изучению технических и организационно-управленческих инноваций. В философском понимании инновация является отклонением от норм, антиподом традиционных способов деятельности – это «нововведения, понимаемые в контексте общей тенденции вытеснения традиционных, архаичных и кустарных форм деятельности рационально организованными» [14, с.121].

В исследовании Е. Н. Струк инновацию рассматривают как «...логически завершённую деятельность, направленную на изменение» [43, с.161]. Термин «социальная инновация» используется в науке и практике в случаях введения новшеств в сфере общественных отношений, изменению положений и норм поведения, образованию новых групповых сообществ, организации и управлению социально значимыми учреждениями. Отличие социальных инноваций от технических и производственных – подвижность и неопределённость структур, входящих в систему, большое количество субъектов процесса, присутствие этических и моральных норм.

Как отмечает И. И. Сошенко, социальные инновации позволяют обратить ресурсы в результаты, создать новые роли и отношения, улучшить старые и найти новые социальные практики для совместной деятельности в рамках сетевого взаимодействия [42, с. 13].

Инновации в педагогической науке и практике были предметом исследования в работах М. В. Кларина, В. И. Загвязинского, В. И. Слободчикова, Г. Н. Прокументовой, И. И. Сушенко, В. П. Тигрова. В исследованиях Л. И. Борщёвой, Е. В. Грязновой, С. В. Мальцевой, О. И. Нагель доказано, что использование инноваций в работе образовательных организаций существенно повышают эффективность педагогического процесса.

Как считают С. Н. Обухова и Н. В. Потапова: «Инновации в сфере образования – это обновление педагогического процесса на основе внедрения достижений науки, технологий. Это конечный результат инновационной деятельности, реализованной в виде нового или усовершенствованного образовательного процесса, образовательного продукта, образовательной услуги, используемый в практической деятельности» [33]. Под инновационной деятельностью в целом, по мнению М. А. Баиной и А. А. Григорьевой, понимается «часть профессионально-управленческой, педагогической деятельности, отличительными особенностями которой являются: – обеспечение информацией педагогов об инновационных явлениях и фактах, организация экспертизы; – обеспечение работы дошкольной образовательной организации; – отбор содержания инновационной деятельности, которая обеспечивает развитие ребенка дошкольного возраста, его саморазвитие; – оснащение педагогов способами профессионально-педагогической деятельности, которая обеспечивает эффективное воздействие на личностное развитие ребенка» [6].

Задача руководителя дошкольного учреждения — создание мотивационных условий вхождения коллектива в инновационную деятельность, учет индивидуальных качеств участников инновационного процесса, их профессионального уровня, психологической готовности к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке.

Для организации этой деятельности необходимо определить основные направления инновационной деятельности в современных дошкольных образовательных организациях.

Е.В. Гончарова указывает три направления инновационной деятельности: развитие дошкольника, личностно-профессиональное развитие педагогов и

специалистов, совершенствование управления ДОО. Важно, чтобы они нашли отражение в программе развития ДОО [8, с. 49].

Для развития инновационного процесса создаются необходимые условия: материальные (подготовка помещений, приобретение оборудования, средств обучения); кадровые (подбор, расстановка и специальная работа по обучению педагогов работе в условиях инновационного процесса, создание творческих групп); научно-методические (разработка комплекса мероприятий, анкет, тестов, дидактического материала и пр.); финансовые (средства для создания инновационной среды, стимулирования кадров и пр.); мотивационные (специальная работа по стимулированию творческой активности педагогов, поддержанию интереса к инновационной деятельности, созданию благоприятного психологического микроклимата в коллективе); организационные (модернизация управленческой структуры).

В ходе развития материально-технической базы дошкольной организации необходимо учитывать примерный перечень оборудования для внедрения целевой модели цифровой образовательной среды в образовательных организациях и профессиональных образовательных организациях согласно письму Минпросвещения России от 16.04.2019 № МР-507/02 [3].

Информационные технологии позволяют, детям, например, путешествовать в мир познаний через совместную деятельность с помощью интерактивной доски. Повысить интерес дошкольников к познанию позволяет говорящая ручка «Знаток» с комплектом книг и игр, песочные столы, интерактивная песочница, наборы робототехники, детская киностудия, интерактивная панель, аквастудия «Океан возможностей», детский развивающий центр «Мозаика».

Для развития образовательной деятельности в дошкольной организации в условиях реализации ФГОС ДО необходима организация работы творческих групп педагогов, заинтересованных во взаимном сотрудничестве по изучению, разработке идей или проектов, обобщению материалов по определенной тематике или проблеме, отработке и внедрению лучших традиционных и современных образцов педагогической деятельности. Работа групп направлена на развитие творческой инициативы педагогов.

Целью инноваций в работе с педагогическими кадрами является обеспечение активного участия педагогов ДОО в методической работе, что, в свою очередь, способствует совершенствованию системы их непрерывного образования и самообразования через формы инновационной методической работы.

Успешность и действенность инновационной работы, ее влияние на развитие ДОО зависят от актуальности работы, заинтересованности и профессиональной компетентности участников, системы методических и организационных мероприятий, а также от мотивированности педагогических кадров [17, с. 7].

Инновационная деятельность в ДОО как целенаправленная разработка, апробация, внедрение и распространение новшеств в условиях современного дошкольного образования является механизмом повышения его качества за счет обогащения образовательной среды, повышения ее ресурсности, создания и продвижения новых моделей, технологий педагогического взаимодействия с детьми и их родителями, максимально учитывающих их образовательные потребности и отражающих обоснованные способы успешного освоения дошкольниками содержания образования.

Важно, чтобы инновационная деятельность в ДОО не сводилась к эпизодической разработке отдельных педагогических инструментов, а имела системный и целенаправленный характер.

Базовыми идеями при разработке и внедрении инновационной деятельности дошкольной образовательной организации выступают следующие:

- инновационная деятельность является средством повышения квалификации воспитателей ДОО, актуализирующих их субъектную профессиональную позицию;
- любое новшество предполагает реализацию требований ФГОС дошкольного образования на основе поиска нетрадиционных педагогических инструментов, отражающих как специфику содержания современного образования, так и особенности развития современного дошкольника;
- педагогу необходимо ориентироваться на комплексное развитие у дошкольников активности в разных видах деятельности, критического мышления, эмпатии, инициативы и самостоятельности, творческого потенциала;

- педагог выполняет роль не учителя, а партнера ребенка в образовательном процессе, создавая условия для совместного познания, переживаний и достижений.

Инновационная деятельность в ДОО как целенаправленная разработка, апробация, внедрение и распространение новшеств в условиях современного дошкольного образования является механизмом повышения его качества за счет обогащения образовательной среды, повышения ее ресурсности, создания и продвижения новых моделей, технологий педагогического взаимодействия с детьми и их родителями, максимально учитывающих их образовательные потребности и отражающих обоснованные способы успешного освоения дошкольниками содержания образования.

Реализуя инновационную стратегию управления и развития дошкольной образовательной организации, можно создать регулируемую и сбалансированную систему дошкольного образования, обеспечивающую планомерное развитие и сохранение конкурентоспособных позиций этой сферы в условиях рыночной экономики.

1.2 Процесс проектирования инновационной деятельности дошкольной образовательной организации

Процесс проектирования в образовании подразумевает целенаправленное изменение и упорядочивание структурных элементов образовательного процесса с установленными рамками расхода средств и ресурсов и заданным результатом. В контексте настоящего исследования предполагается, что проектирование социальных инноваций в ДОО повысит эффективность образовательного процесса.

На основе анализа психолого-педагогических, философских источников было выявлено, что существенно влияющими на характер и скорость внедрения социальных инноваций в практическую деятельность ДОО, феноменами являются:

- целенаправленное проектирование инновационной деятельности при управлении ДОО; включает такие компоненты, как построение системы обратных связей всех участников образовательного процесса внутри ДОО; согласование

действий социальных партнеров на уровне ДОО; оптимизация использования материально-технических ресурсов; обеспечение открытости и непрерывности процесса внедрения социальных инноваций в практику ДОО;

- готовность педагогов ДОО к реализации инновационных социальных практик в повседневной работе; заключается в добровольном, целенаправленном, самостоятельном выполнении профессиональных функций воспитателями с использованием новых педагогических технологий, стратегий, а также направленность и личная заинтересованность педагогических работников в поиске и разработке новых моделей для внедрения в педагогический процесс;

- включение в образовательную деятельность новых социальных партнеров и разработка новых форм сетевого взаимодействия ДОО; предполагает целенаправленное построение отношений сетевого взаимодействия ДОО с учетом интересов всех акторов, согласование взаимовыгодных задач; введение новых проектов и услуг в работу организаций [28. с. 1309].

Результативность внедрения социальных инноваций в деятельность ДОО проявляется в увеличении количества образовательных продуктов, услуг, возникновении новых сетевых связей или форм взаимодействия традиционных сетевых структур.

Для непосредственного использования теоретических изысканий в образовательной практике ДОО был разработан алгоритм проектирования инноваций в ДОО, представленный в таблице 1.

Таблица 1 – Алгоритм проектирования инноваций в ДОО

Этапы	Задачи	Описание содержания
Целеполагание	Представление желаемого образа социальной инновации.	Фактическая оценка исходных позиций, определение феноменов, подлежащих изменению, формирование предполагаемых результатов. Проведение опросов родителей, круглых столов сотрудников ДОО, обсуждение последних тенденций развития образования.

Стратегическое управление	Анализ кадровых ресурсов и материальных расходов внедрения социальной инновации и формирование долгосрочных мер для обеспечения её эффективности.	Определение в условиях конкретного ДОО, относительно реалий времени, возможности воплощения идеи социальной инновации, соотнесение её с контекстом государственной политики в сфере образования, нормативными актами. Оценивание материальных затрат и привлечения дополнительного финансирования. Беседы и конференции внутри ДОО и с партнерами по сетевому взаимодействию для конкретизации задач в рамках проводимой социальной инновации.
Реализация	Воплощение разработанных мер на практике.	Исполнение разработанных мер в деятельности ДОО: формирование творческих групп педагогов, родителей ДОО, взаимодействие с сетевыми партнерами; планирование и выполнение намеченных мер во всем многообразии методов, средств и форм педагогической деятельности; осуществление координаций действий администрацией ДОО.
Корректировка	Внесение исправлений в принятый проект в ходе реализации.	Изменение спроектированной последовательности действий, введение новых или исключение ранее запланированных в зависимости от сложившихся обстоятельств. Осуществление текущего контроля, наблюдение за динамикой проводимой социальной инновации.
Диагностика результатов	Определение результативности введения социальной инновации.	Проведение процедур оценки достигнутых результатов, констатация итогов проделанной работы в рамках вводимой социальной инновации.
Рефлексия	Анализ достигнутых результатов с целью.	Обсуждение достигнутых результатов всеми субъектами образовательного процесса и акторами сетевого взаимодействия; оценка и осмысление проделанной работы; выявление отрицательных и положительных моментов; определение перспектив развития.

Процесс проектирования инновационной деятельности дошкольной образовательной организации обеспечивается следующими факторами:

1. Мотивация творческого педагогического труда к инновационной деятельности.
2. Формирование психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

3. Обучение и развитие персонала дошкольной образовательной организации с целью формирования готовности к инновационной деятельности дошкольной образовательной организации [26. с. 309].

Рассмотрим далее данные факторы подробнее.

Мотивация творческого педагогического труда к инновационной деятельности может включать в себя составляющие. Материальное стимулирование, основанное на Положении о порядке установления доплат и надбавок педагогическим работникам ДОО. Положении о доплатах и надбавках стимулирующего характера за участие в экспериментальной работе. Стимулирующая доплата производится по разработанным критериям — в оценочных листах есть раздел «Коэффициент профессионального роста», где и начисляются баллы за участие в том или ином мероприятии.

Моральное стимулирование представляет собой предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности, создание условий для проявлений творчества в профессии, возможности представлять свои лучшие практики.

Дополнительный стимул педагогов к повышению уровня профессиональной деятельности — это участие в конкурсном движении и инновационной деятельности. Методическая поддержка воспитателей дает высокие результаты. Педагоги и воспитанники становятся победителями, финалистами и лауреатами конкурсов разного уровня [39. с. 117].

Содействие в выдвижении на престижный конкурс, возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях), помощь в обобщении опыта, подготовке авторских пособий, публикаций в печати мотивирует коллег на плодотворную работу.

Основой данной системы является поддержка педагогов в профессиональном развитии. Интерактивные методические формы работы с позволяют находить нестандартный выход из проблемной ситуации, активизировать педагогов, развивать их креативное мышление. Например, это консультации с элементами тренинга на сплочение коллектива, на профилактику эмоционального выгорания,

на создание позитивного микроклимата в группе, на развитие творческих способностей и креативности педагогов [40. с. 145].

На тренингах педагоги получают представление о различных методах саморегуляции, они научились справляться со своими эмоциями, развивать навыки преодоления негативных эмоциональных состояний.

Особое внимание уделяется организации обучающих семинаров, необходимым условием которых стало посильное участие многих педагогов. Им заранее предлагаются задания, которые позволят каждому развить педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникативность. Для этого проводятся индивидуальные консультации, разрабатываются методические рекомендации для подготовки публикаций, докладов, мультимедийных презентаций. Совместно с педагогом-психологом организуются тренинги, которые помогают преодолеть боязнь публичных выступлений.

Интересной формой работы является аукцион педагогических идей, эффективно стимулирующая педагогов к творчеству и самообразованию. Это своего рода выставка-ярмарка, благодаря которой для педагогов создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами [45. с. 264].

Мастер-классы знакомят коллег с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

В ходе деловых игр участники берут на себя определенные роли, согласно поставленной ситуации, это позволяет вовлечь педагогов в творческую деятельность.

Таким образом, обеспечивается комплексность приемов мотивирования, сочетая методы административного, экономического, социально-психологического воздействия.

В современном мире инновации окружают нас повсюду, и педагог должен обладать готовностью к инновационной деятельности. Инновационная деятельность реализуется во многом благодаря имеющейся психологической

готовности к ней. Однако становление мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности требует специально организованных психолого-педагогических условий. Очень важно, чтобы психологическая служба ДОО ориентировалась на тесное сотрудничество с педагогическим коллективом.

Педагогу-психологу необходимо организовать работу с целью создания необходимых психологических условий для продуктивного взаимодействия педагогов в рамках инновационной педагогической деятельности. При это решаются следующие задачи: формировать активную педагогическую позицию; создавать оптимальные условия для самореализации и раскрытия творческого потенциала педагогов; развивать личностно-профессиональные качества педагогов, формировать основы профессиональной компетентности педагогов; создавать систему поддержки внедрения инновационных технологий в педагогическом коллективе ДОО; оказывать помощь и поддержку педагогам в решении проблем, возникающих в период внедрения новых педагогических программ и технологий [45. с. 2659].

Формирование психологической готовности педагогов к инновационной деятельности будет эффективным, если реализуется система психолого-педагогического сопровождения по следующим направлениям.

Диагностическая работа включает изучение особенностей, потребностей и профессиональных интересов, уровня мотивационной готовности, самооценки педагога, профессиональных барьеров, трудностей, блокирующих эффективность его инновационной деятельности. Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ помогают правильно организовать инновационную деятельность с учетом оценки уровня готовности членов коллектива к восприятию новшеств. С данной целью можно использовать следующие диагностические методики: «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» (В. А. Слостенин), «Способность педагога к творческому саморазвитию» (И. В. Никишина), «Активное участие педагога в инновационной деятельности» (Т.Н.Разуваева), «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» (Т. В. Чиркова).

Отметим, что наиболее часто у педагогов проявляются следующие

антиинновационные барьеры: убеждение, что эффективно развивать можно и по-старому; небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное; чувство страха перед отрицательными результатами,

Психологическое просвещение включает информирование педагогов по вопросам самопроектирования, самопрезентации, тайм-менеджмента педагога через семинары-практикумы, индивидуальные и групповые консультации, психолого-педагогические консилиумы, дискуссии, круглые столы, мастер-классы.

Психопрофилактическая и коррекционно-развивающая работа направлена на создание условий, способствующих приобретению необходимых психологических знаний и навыков. Среди эффективных форм работы выделим тренинги: профессионального роста, эффективного взаимодействия, развития навыков самоанализа [49. с. 52].

В течение последних лет проблема эмоционального выгорания педагогов в образовательной организации стала особенно острой. Большая часть рабочего времени педагога протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, высокая ответственность за жизнь и здоровье детей. Профессиональный долг обязывает педагогов принимать взвешенные решения, преодолевать вспышки гнева, возмущения, недовольства, отчаяния. Подавление эмоций повышает эмоциональное напряжение и негативно сказывается на здоровье. В то же время, от педагога ждут активности, выдержки, оптимизма, выносливости и т. д.

Организация работы психологической службы ДОО по профилактике эмоционального выгорания педагогов является важным направлением повышения их готовности к инновационной деятельности.

Педагогом психологом может быть разработан комплекс психологических встреч по профилактике и коррекции эмоционального выгорания, направленный на формирование навыков регуляции психоэмоциональных состояний, коррекцию личностных и межличностных проблем через сплочение педагогического коллектива и снятие психоэмоционального напряжения [49. с. 53].

В ходе встреч педагоги знакомятся с причинами и признаками эмоционального выгорания и причинами; осваивают приемы самопознания и

самопринятия, а также взаимопознания и взаимопринятия, саморегуляции (приемы релаксации, отреагирование гнева, раздражения и других отрицательных эмоций), психотехнические приемы, способствующие стабилизации эмоционального состояния и изменения отношения к стрессовой ситуации; эффективные техники вербального и невербального общения, противостояния манипуляциям в педагогической практике, стратегии взаимодействия с конфликтными типами личности.

Целесообразная организация среды ДОО способствует развитию профессиональной мотивации педагога к совершенствованию. Оборудованные в соответствии с требованиями ФГОС ДО и СанПиН музыкальные и спортивные залы, бассейн, кабинеты специалистов, прогулочные площадки групповые и иные помещения позволяют педагогу оптимально осуществлять свою деятельность и проявлять профессиональное творчество.

Не менее важны в мотивации разные виды контроля (оперативный, тематический, фронтальный, итоговый, взаимоконтроль), что стимулирует педагогов к достижению планируемых результатов, к выполнению обязанностей в соответствии с установленными требованиями, а также инициирует стремление трудиться с высокой отдачей.

Диагностика и самодиагностика профессиональных компетенций педагогов по решению разных образовательных задач также позволяет своевременно выявить успехи и недостатки в их профессиональной деятельности, определять перспективы и приоритеты развития педколлектива, проектировать деятельность старшего воспитателя.

Обучение и развитие персонала как средство нематериального стимулирования повышает готовность к поддержке и проведению организационных изменений. Кроме того, подчеркнем, что организационная культура и социально-психологический климат, который складывается в организации, оказывает непосредственное влияние на профессиональную мотивацию персонала, основываясь на нормах профессиональной этики, которые закрепляются в Положении ДОО о нормах профессиональной этики педагогических работников.

Таким образом, для формирования мотивации педагогов к инновационной деятельности необходимо применять комплекс как материальных, так и моральных стимулов с учетом специфики деятельности персонала, социально-экономических реалий и личностных характеристик педагогических работников.

В заключении отметим, что динамизм современного жизненного пространства предопределяет возможность возникновения большого количества социальных инноваций, а реальность введения их в практику в ДОО зависит от грамотного руководства, наличия четкого плана действий, готовности педагогов ДОО к его реализации в повседневной работе.

Глава 2 Анализ эффективности управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка

2.1 Краткая характеристика МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка

Исследование проводилось на базе муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад №40. Сокращённое наименование образовательной организации: МКДОУ «ЦРР - Д/С №40». Учредитель образовательной организации: Муниципальное казенное учреждение «Управление образования» Саткинского муниципального района.

Детский сад работает по пятидневной рабочей неделе с 10,5 часовым пребыванием детей. Режим работы с 7-00 до 17-30. Функционирует 12 групп, из них: 1 ясельная группа (I младшая) комбинированной направленности, 1 дошкольная (II младшая) группа комбинированной направленности, 4 дошкольные группы для детей с ЗПР, 5 дошкольных групп для детей с ТНР, 1 группа для детей с НОДА.

МКДОУ «ЦРР – Д/С №40» работает в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования.

Основные направления деятельности коллектива в 2023-2024 учебном году:

Совершенствование содержания и организации образовательного процесса в детском саду в соответствии с приказом от 17 октября 2013 г Министерства образования и науки РФ № 1155ОБ об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. В соответствии с пунктом 6 части 1 статьи 6 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Представление опыта работы детского сада через участие в конкурсах, проведение семинаров различного уровня, размещение информации о деятельности детского сада на сайте.

Совершенствование форм привлечения потенциала родителей в образовательный процесс и использование различных форм сотрудничества с родителями через вовлечение их в совместную деятельность.

Для совершенствования образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО нашим педагогическим коллективом были проведены следующие мероприятия: разработка рабочих программ педагогов в соответствии с ФГОС ДО, организация непрерывного повышения квалификации педагогов ДОУ, обсуждение и утверждение изменений в Основной образовательной программе дошкольного образования МКДОУ «ЦРР – Д/С №40».

Обсуждение и утверждение Адаптированной образовательной программы дошкольного образования для детей с задержкой психического развития, Адаптированной образовательной программы дошкольного образования для детей со сложной структурой дефекта, Дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы физкультурно-спортивной направленности для детей старшего дошкольного возраста «Шахматы», Образовательной программы дошкольного образования групп кратковременного пребывания. Внесение изменений в нормативно-правовую базу деятельности ДОУ. • Обеспечение соответствия материально-технической базы реализации программ действующим санитарным и противопожарным нормам, нормам охраны труда работников ДОУ. Размещение на сайте ДОУ информации о реализации ФГОС ДО.

Высшей формой методической работы является педагогический совет. В ДОУ проводились педагогические советы, которые включали теоретический материал (доклады, сообщения из опыта работы, аналитический материал (анализ состояния работы по направлениям, итоги диагностики и мониторинга, рефлексивные тренинги для педагогов (выработка методических рекомендаций). Тематика проведённых педагогических советов была направлена на выполнение III раздела ФГОС ДО «Требования к условиям реализации образовательной программы дошкольного образования» и приведение образовательной деятельности в группах в соответствие с п. 3.2 Стандарта «Требования к психолого-педагогическим условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования».

Организация учебно-воспитательного процесса связана с функцией контроля. В работе с педагогами используются новые технологии контрольной деятельности, которые отвечают следующим требованиям: гласность, обхват всех

объектов деятельности и их обоснованность, системность, чёткость и профессионализм в рекомендациях на основе системного анализа исполнения решений, предложенные авторами П.И. Третьяковой и К.Ю. Белой. Таким образом, мы получаем целостный анализ результатов учебно-воспитательного процесса в детском саду. В течение года осуществлялся тематический, оперативный и текущий контроль в соответствии с годовым планом.

Проведем анализ выполнения образовательной программы воспитанниками ДОУ.

Воспитательно-образовательный процесс в ДОУ строился в соответствии с требованиями ФГОС ДО, нормативно-правовых документов.

Содержание образовательного процесса определялось Основной образовательной программой дошкольного образования МКДОУ «ЦРР – Д/С №40», разработанной с учётом Основной общеобразовательная программа дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой.

Содержание коррекционно-образовательного процесса в группах компенсирующей направленности определялось: Адаптированной образовательной программой дошкольного образования для детей с ЗПР, Адаптированной образовательной программой дошкольного образования для детей с ТНР, Адаптированной образовательной программой дошкольного образования для детей с интеллектуальной недостаточностью, разработанными с учётом программ «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой; «Воспитание и обучение детей дошкольного возраста с ОНР» Т.Б. Филичевой, Г.В. Чиркиной; «Подготовка к школе детей с ЗПР» С.Г. Шевченко; «Программа воспитания и обучения дошкольников с интеллектуальной недостаточностью» Л.Б. Баряева, О.П. Гаврилушкина, А.П. Зарин, Н.Д. Соколова.

Данные программы обеспечивают разностороннее развитие детей, коррекцию имеющихся нарушений развития у детей с ОВЗ с учётом их возрастных и индивидуальных особенностей по основным образовательным областям: физическое развитие, социально-коммуникативное развитие, познавательное

развитие, речевое развитие и художественно-эстетическое развитие. Программы обеспечивают развитие интегративных качеств дошкольников и достижение воспитанниками психологической готовности к школе.

Воспитательно-образовательная работа в детском саду построена в едином контексте творческого развития ребенка, формирующего продуктивное воображение и творческое мышление. Гибкое сочетание и взаимодействие в планировании работы по различным задачам воспитания и обучения, а также использование современных форм организации образовательного процесса дают положительные результаты по качественному выполнению программы.

Педагогические условия, в том числе создание развивающей предметно-пространственной среды воспитания, обеспечение направлений развития детей программно-методическими материалами, показывают, что в целом детский сад продолжает добиваться хороших результатов умственного, эстетического, физического развития детей.

2.2 Анализ практики управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка

В МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка на сегодняшний момент создана традиционная трехуровневая структура управления коллективом с преобладанием демократического стиля управления и административных методов, которые способствуют стабильному функционированию учреждения. Система управления построена с учётом принципов единоначалия и самоуправления в соответствии с действующим законодательством. Управление ДОУ осуществляется в режиме функционирования, т.е. направлено на закрепление и воспроизведение имеющихся результатов. Функциональная структура управления ДОУ, на которой показаны основные структурные звенья, и иерархия субъектов управления представлена в параграфе 2.1.

Алгоритм управления в МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка выстраивается как последовательность основных управленческих действий: анализ, планирование, организация, руководство и контроль (рисунок 1).

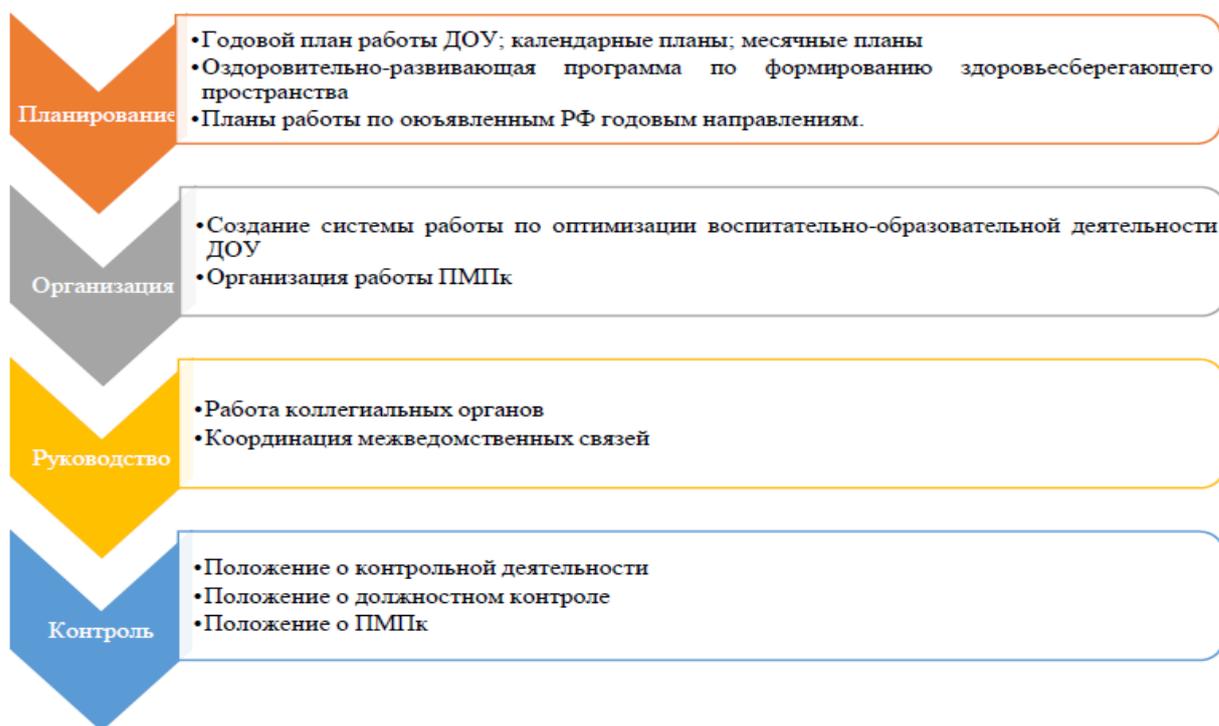


Рисунок 1 – Модель управления воспитательной-образовательной деятельностью в МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка

Одним из важнейших условий эффективного управления ДОУ на сегодняшний момент времени, считаем как деятельность, направленную на организацию совместной работы всех его участников по повышению качества образовательного процесса, так и деятельность, направленную на формирования кадрового потенциала МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка. В соответствии с этим в практику работы ДОО внедряются идеи педагогического менеджмента, который включает совокупность принципов, средств, форм и методов управления педагогическим процессом в целях удовлетворения запросов воспитанников и их родителей.

В МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка практикуется: материальная и моральная поддержка инициативы работников, регулярное проведение консультаций, детальное обсуждение порядка работы, разработка и внедрение правил и инструкций. Рассматривая премиальную систему, отметим, что ее основной задачей является повышения результативности и эффективности работы сотрудников.

Педагогических работников по штатному расписанию детского сада – 43 единиц, физических лиц (на конец года – 34). Распределение педагогических работников по уровню профессиональной квалификации приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение педагогических работников по уровню профессиональной квалификации

Учебный год	Всего педагогов	Всего аттестовано	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория	Соответствует занимаемой должности	не аттестовано
2020	27	18 (67%)	9(33%)	6(22%)	-	3(11%)	9 (33%)
2021	26	16(61.5%)	9(35%)	1(4%)	-	6(23%)	10(38%)
2022	34	21 (61%)	9 (26%)	3 (9%)	-	9 (26%)	13 (38%)

Все педагоги ДОО прошли через разные формы повышения профессионального мастерства: повышение квалификации; участие в РМО, конференциях, семинарах; публикации на сайте ДОО; самообразование.

Педагогические кадры МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка принимают активное участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях разного уровня, что повышает не только их профессиональный рост, но и статус образовательного учреждения (таблица 3).

Таблица 3 - Участие педагогов в профессиональных конкурсах и мероприятиях разного уровня

Участие педагогов	2020	2021	2022
Участие педагогов в мероприятиях разного уровня	70%	62%	64%
Победы педагогов в мероприятиях разного уровня	34%	29%	35%

Исходя из данных таблицы, возникает необходимость стимулирования педагогов на участие в конкурсах, что позволит изменить отношение работника к своей деятельности и в целом к образовательному учреждению.

С целью определения степени освоения ребёнком образовательной программы и влияния образовательного процесса на развитие ребёнка в ДОО проводилась педагогическая диагностика: диагностика образовательного процесса и детского развития. Методы диагностики: наблюдение, беседа, опрос. По

результатам мониторинга, уровень освоения детьми образовательной программы, уровень развития интегративных качеств выглядят следующим образом.

Таблица 4 – Результаты диагностики образовательного процесса (мониторинг развития интегративных качеств)

№ группы	Кол-во детей	Низкий уровень		средний уровень		высокий уровень	
		кол-во детей	%	кол-во детей	%	кол-во детей	%
1	14	1	7	11	79	2	14
2	5	4	80	1	20	0	-
3	21	2	9	9	43	10	48
4	14	0	-	0	-	14	100
5	14	0	-	14	100	0	-
6	15	0	-	12	80	3	20
7	14	4	28	10	72	0	-
8	13	2	15	8	62	3	23
9	14	0	-	3	21	11	79
10	12	6	50	3	25	3	25
11	15	0	-	6	40	9	60
12	27	5	18	22	82	0	-
Итого:	178	24	13	99	56	55	31



Рисунок 2 – Результаты диагностики образовательного процесса (мониторинг развития интегративных качеств)

Результат диагностики детского развития (мониторинг освоения образовательных областей программы) приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Результат диагностики детского развития (мониторинг освоения образовательных областей программы)

№ группы	Кол-во детей	Низкий уровень		средний уровень		высокий уровень	
		кол-во детей	%	кол-во детей	%	кол-во детей	%
1	14	2	14	11	78	1	8
2	5	5	100	0	-	0	-
3	21	2	9	15	72	4	19
4	14	0	-	2	14	12	86
5	14	2	14	12	86	0	-
6	15	0	-	12	80	3	20
7	14	3	21	11	79	0	-
8	13	2	15	8	62	3	23
9	14	0	-	5	35	9	65
10	12	6	50	6	50	0	-
11	15	0	-	9	60	6	40
12	27	4	14	23	86	0	-
Итого:	178	26	15	114	64	38	21

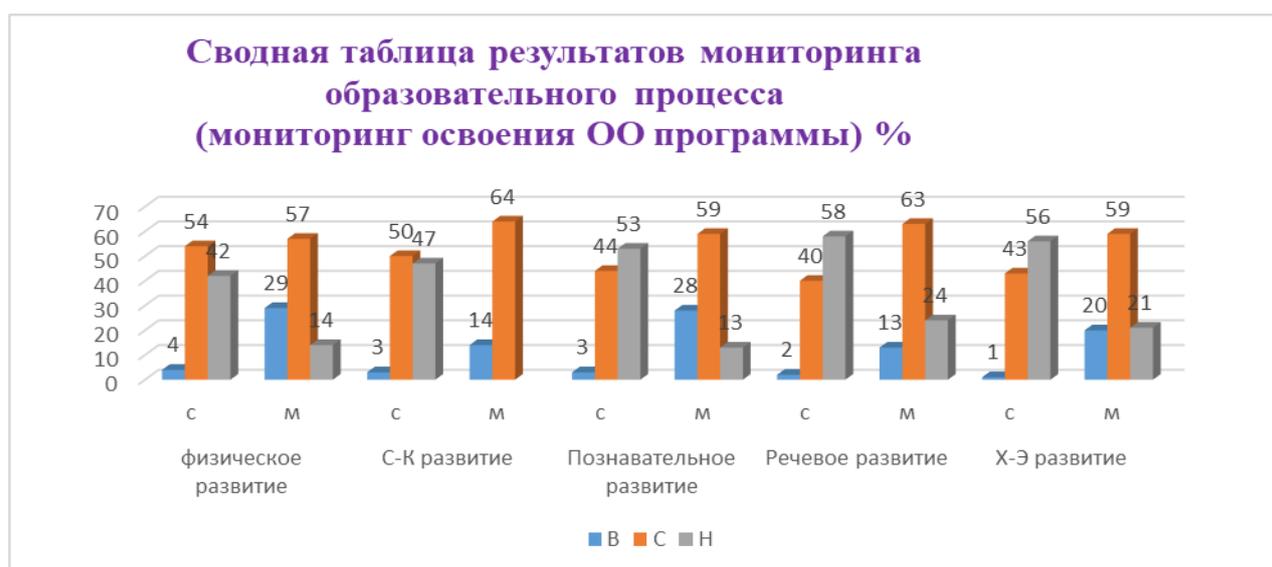


Рисунок 3 – Результат диагностики детского развития (мониторинг освоения образовательных областей программы)

Анализ уровня выполнения образовательной программы приведен в таблице

5.

Таблица 5 – Анализ уровня выполнения образовательной программы

Образовательная область	Уровень	2020	2021	2022
Речевое развитие	высокий	22%	14%	13%
	средний	49%	62%	63%
	низкий	28%	24%	24%
Познавательное развитие	высокий	28%	22%	28%
	средний	42%	60%	59%
	низкий	30%	18%	13%
Художественно-эстетическое развитие	высокий	21%	15%	20%
	средний	57%	61%	59%
	низкий	22%	24%	21%
Социально-коммуникативное развитие	высокий	26%	19%	24%
	средний	52%	63%	64%
	низкий	22%	18%	12%
Физическое развитие	высокий	28%	20%	29%
	средний	53%	61%	57%
	низкий	19%	19%	14%
Все разделы программы	высокий	24%	17%	21%
	средний	54%	60%	64%
	низкий	22%	23%	15%

Анализ уровня выполнения образовательной программы показывает, что программа в целом выполняется. Общий показатель выполнения программы в 2020-2022 учебном году по всем группам составил 85%, что является высоким показателем по сравнению с началом учебного года 47%. Повысился показатель высокого уровня освоения программы по всем образовательным областям.

Тем не менее, есть факторы, влияющие на недостаточную успешность выполнения программы. Это наличие в детском саду детей с ОВЗ, имеющих трудности в освоении программы. Это количество детей соответствует 177 чел.- 68% от общего количества детей, посещающих детский сад 258 чел. Кроме того, продолжает наблюдаться тенденция поступления в детский сад в группу раннего возраста и младшую группу детей с задержкой речевого развития и НВПФ (с несформированностью высших психических функций согласно возрасту).

В 2020-2022 учебном году группы компенсирующей и комбинированной направленности посещали 177 детей с ОВЗ, из них: 7 детей с нарушением интеллекта, 51 ребёнок с задержкой психического развития, 97 детей с тяжёлыми нарушениями речи. На заседаниях ПМПк учреждения утверждались планы

индивидуальной работы с этими детьми, разработанные специалистами и воспитателями. Показатель речевого развития детей логопедических групп на конец года составил 87%.

Таблица 6 – Диагностика речевого развития детей логопедических групп за 2020-2022 учебный год

№ группы	Уровень									
	В	%	ВС	%	С	%	НС	%	Н	%
5 (14)	0	-	1	7,2	8	57,1	2	14,3	3	21,4
6 (14)	1	7,2	4	28,5	9	64,3	0	-	0	-
7 (14)	0	-	7	50	5	35,7	2	14,3	0	-
9 (14)	11	78,6	3	21,4	0	-	0	-	0	-
11 (14)	4	28,5	4	28,5	6	43	0	-	0	-
итого (70)	16	22,9	19	27,1	28	40	4	5,7	3	4,3

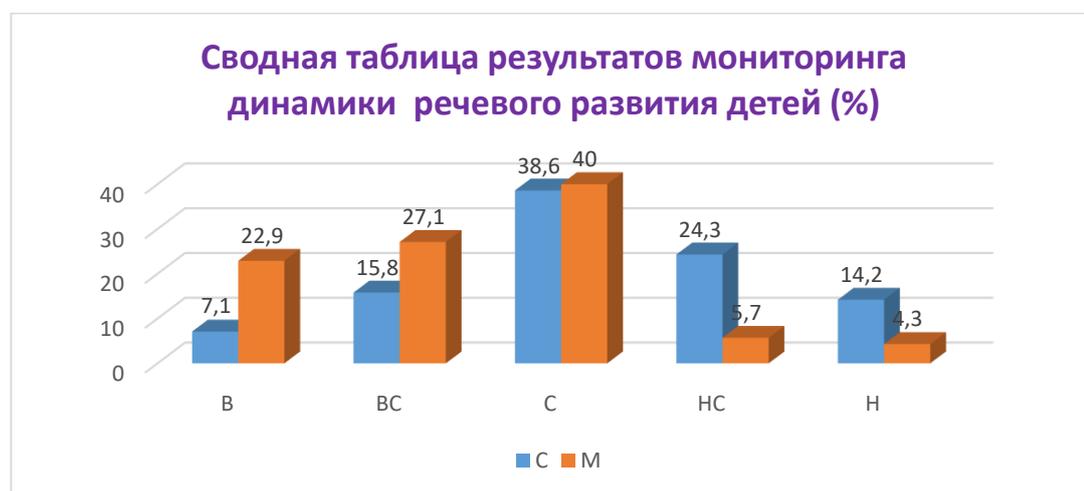


Рисунок 4 – Диагностика речевого развития детей логопедических групп за 2020-2022 учебный год

Положительную и относительно-положительную динамику развития по результатам работы за учебный год имеют 60% воспитанников групп ЗПР и с интеллектуальной недостаточностью. Программа в данных группах освоена детьми на оптимальном уровне.

Таблица 7 – Динамика развития детей с задержкой психического развития, с интеллектуальной недостаточностью

Динамика развития	группа № 8(13)	группа № 10(12)	группа № 1(14)	группа № 2(5)	Итого (44)
Положительная	5	0	7		27%
Относительно-положительная	6	8			33%
Незначительная	2	2	5	1	22%

Отрицательная		2		4	13%
Избирательная			2		5%

Для более качественного освоения программных задач педагогам коррекционных групп необходимо использовать более эффективные педагогические технологии во всех видах деятельности, определяя наиболее благоприятные условия для развития каждого ребёнка.

Проведенный анализ образовательной деятельности показал на необходимость направить деятельность коллектива на реализацию следующих задач:

- систематическая работа по сохранению и укреплению здоровья через организацию среды, повышающей двигательную активность детей;
- развитие игровой, поисковой, экспериментальной деятельности дошкольников;
- развитие педагогической компетентности в вопросах организации работы в соответствии ФГОС ДО в ДОУ.

2.3 Выявление проблем управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка

Управленческая деятельность заведующего МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка направлена на успешное решение задачи качественного дошкольного образования, что зависит и от четкого распределения обязанностей между всеми сотрудниками дошкольного образовательного учреждения.

Проведем SWOT-анализ проблем управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка, определим сильные и слабые стороны.

В процессе SWOT-анализа проблем управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка были выбраны две сильные и две слабые стороны, две возможности и две угрозы и составлена матрица SWOT -анализа (таблица 8).

Таблица 8 – SWOT -анализ проблем управления инновационной деятельностью

МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка»

Сильные стороны (8)	Слабые стороны (XV)
1	2
<p>стабильность кадрового состава педагогов;</p> <p>опытность педагогического состава;</p> <p>динамика профессионального роста педагогических кадров;</p> <p>активное участие педагогов в городских мероприятиях;</p> <p>отмечается экономия денежных средств в учреждении;</p> <p>качественное предоставление образовательных услуг;</p> <p>развивающая среда, и комфортные условия пребывания детей в ДОУ;</p> <p>система оценки качества деятельности сотрудников МБДОУ;</p> <p>созданы условия для непрерывного профессионального образования педагогов;</p> <p>тесный контакт и постоянная работа с родителями детей, посещающих ДОУ;</p>	<p>женский коллектив;</p> <p>неблагоприятная динамика «текучести» кадров;</p> <p>негативное восприятие инновационных процессов;</p> <p>нехватка финансирования (снижено субсидирование на выполнение государственного (муниципального) задания;</p> <p>сокращение штата педагогов в учреждении;</p> <p>отсутствие притока молодых специалистов из- за недостаточного уровня зарплаты педагогов;</p> <p>уход из профессии высококвалифицированных педагогических кадров;</p> <p>проблема старения педагогических кадров;</p> <p>«эмоциональное выгорание»;</p> <p>низкий процент молодых специалистов;</p> <p>недостаточная мотивация педагогических кадров;</p> <p>отсутствие необходимого опыта педагогов в инновационной, проектной деятельности.</p>
Возможности (О)	Угрозы (Т)

<p>расширение спектра дополнительно предоставляемых услуг, в том числе платных;</p> <p>рост заработной платы работников образования;</p> <p>развитие методических объединений и творческих групп;</p> <p>повышение качества обучения за счет доступности и вариативности образовательных услуг с использованием современных технологий;</p> <p>организация сотрудничества с социальными партнерами;</p> <p>совершенствование процессов адаптации и профориентации;</p> <p>создание эффективной системы взаимодействия с родителями воспитанников;</p> <p>создание и пополнение базы кадрового резерва;</p> <p>разработка системы материальной мотивации, включающую стимулирующие выплаты и надбавки за эффективность педагогической работы;</p> <p>активная маркетинговая политика в отношении новых образовательных направлений;</p> <p>Усовершенствование процессов обучения и профессионального развития педагогов;</p> <p>развитие взаимодействия с социальными партнерами.</p>	<p>низкий социальный статус профессии педагога ДОУ;</p> <p>сокращение муниципального задания как следствие демографического кризиса, что может привести к сокращению площадей, рабочих мест и, в итоге, ликвидации ДОУ;</p> <p>низкий уровень инновационной научно-исследовательской и образовательной деятельности;</p> <p>дефицит площадей и предметно-пространственных ресурсов, что снижает конкурентоспособность ДОУ и возможность участия в государственных тендерах и грантах;</p> <p>большая наполняемость групп, что усиливает сложность индивидуальной работы с детьми и является причиной «эмоционального выгорания» педагогов.</p>
--	--

SWOT-анализ позволяет предположить, что в настоящее время дошкольное образовательное учреждение располагает комфортными условиями для детей, качественным предоставлением услуг, способными удовлетворить запрос на получение качественного образования, востребованного родителями, законными представителями и социумом. Так же видим потребность в источниках дополнительного финансирования и выделения дополнительных средств в виде субсидий на выполнение муниципального (государственного) задания. Повысить материальное положение ДОУ можно, организовав дополнительные платные образовательные услуги (кружки), а также открыв благотворительный фонд для поддержания дошкольной образовательной организации.

SWOT- анализ управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка» позволили выделить ряд направлений в развитии ДОО, а именно:

Реализация права каждого ребенка на качественное и доступное образование, обеспечивающее равные стартовые условия для полноценного физического и психического развития детей, как основы их успешного обучения в школе.

Формирование и развитие кадрового потенциала ДОУ.

Развитие активного сотрудничества с социальными партнерами;

Освоение новых образовательных направлений в соответствии с ФГОС ДО.

Совершенствование методов и форм взаимодействия с родителями.

Исследование кадрового обеспечения МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка» позволило отметить, что наблюдается положительная динамика в профессиональном росте педагогов, но необходимо проводить работу с педагогами, которые имеют педагогический стаж более трёх лет, но не имеют квалификационную категорию. Методической службой ДОУ составлен план работы с такими педагогами.

Также отмечается положительная динамика повышения профессионального мастерства и готовности к работе в соответствии с ФГОС.

Проведенный мониторинг педагогического состава МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка» позволяет отметить, что в дошкольном учреждении сложился творческий педагогический коллектив, готовый участвовать в мероприятиях не только муниципального уровня, но и регионального, всероссийского и даже международного.

Педагоги МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка», соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы образования в Российской Федерации, что в свою очередь говорит о качестве образовательной работы, которая во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются уровень образования, стаж работы, уровень профессионального развития.

Однако, следует отметить, что в развитии педагогов МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка» на профессиональном уровне имеется ряд проблем, а именно:

- отсутствие стабильности кадрового состава педагогов;
- проблема старения кадрового состава;
- низкий приток молодых специалистов в ДОУ;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых ФГОС;
- недостаток педагогических кадров дает основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашего учреждения;
- не все педагоги своевременно повышают квалификацию, в том числе используя дистанционное обучение.

Отметим, что, наиболее проработанными и успешными в системе управления персоналом являются такие направления, как оценка и аттестация персонала, обучение кадров.

Таким образом, анализ системы кадрового состава МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка» показал, что для ДОУ характерен традиционно-бюрократический тип управления, обнаруживающий тенденцию к децентрализации за счет развития деловой инициативы сотрудников, поддержки их профессионального и личностного роста. Одним из ведущих приоритетов системы управления является развитие профессиональных компетенций и создание устойчивого кадрового резерва организации. Требуется внимания процесс мотивации и адаптации педагогических работников МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка», вследствие чего возникает необходимость по принятию мер по их совершенствованию.

Глава 3 Разработка программы по совершенствованию управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка

3.1 Структура мероприятий по совершенствованию управления инновационной деятельности МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка

Необходимость определения перспектив инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. и разработки программы развития ДОУ на период 2024-2026 годов обусловлена важностью целей развития образования и сложностями социально-экономической ситуации этого периода в Российской Федерации. Поэтому стратегическая цель государственной политики в области образования - повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина остается неизменной на повестке дня.

В Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года представлена современная модель образования, ориентированная на повышение качества образования.

Основной целью образовательной политики в сфере дошкольного образования является обеспечение гарантий доступного и качественного дошкольного образования, обеспечивающего равные стартовые условия для последующего успешного обучения ребенка в школе.

Реализация основных направлений развития системы дошкольного образования невозможна без ключевых общесистемных изменений в дошкольном учреждении. Содержание образования сегодня направлено не только на приобретение знаний воспитанниками, но и на развитие личности, где ребёнок выступает как субъект разнообразных видов детской деятельности в условиях самореализации в окружающем мире, развитие его познавательных и созидательных способностей. Ориентация на ребёнка и его потребности, создание в дошкольном учреждении условий, обеспечивающих гармоничное развитие личности каждого ребёнка и сотрудника, мотивация на эффективную деятельность - такова суть педагогического процесса.

Анализ проблем и практики управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» позволил определить перспективы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», а также разработать структуру мероприятий по совершенствованию управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», которая будет представлена в виде Программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» на период 2024-2026 г.

Программа составлена на основе анализа имеющихся условий, ресурсного обеспечения с учетом прогноза о перспективах их изменений и требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Инновационный характер Программы развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» реализуется через внедрение современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных, обеспечение личностно-ориентированной модели организации педагогического процесса в условиях требований ФГОС ДО, позволяющей ребёнку успешно адаптироваться и реализовать себя в социуме, развивать его социальные компетенции в условиях интеграции усилий семьи и детского сада а также через усовершенствование имеющейся модели формирования кадрового потенциала МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40».

Вместе с тем инновационный характер преобразования означает исследовательский подход к достигнутым результатам в деятельности ДОУ, соответствие потребностям современного информационного общества в максимальном развитии способностей ребёнка. Ценность качества образовательной деятельности для детского сада напрямую связано с ценностью ребёнка. Стремление построить образовательный процесс в соответствии с индивидуальными потребностями и возможностями ребёнка означает с одной стороны - бережное отношение к ребёнку (его здоровью, его интересам, его возможностям). С другой стороны - профессиональное создание оптимальных условий для его развития в образовательном процессе, и в системе дополнительного образования в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

Основными задачами Программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» являются:

- разработать концепцию инновационного образовательного пространства ДОУ в режиме развития;
- повышение качества образования в ДОУ через внедрение современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных;
- создать условия для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов;
- разработать систему мотивационных мероприятий, направленных на вовлечение педагогов в инновационную деятельность;
- обеспечить организационное, научно-методическое, консультационное и экспертное сопровождение разработки нового содержания образования в соответствии с основными направлениями модернизации Российского образования;
- обеспечить обновление предметно-развивающей среды ДОУ, способствующей реализации нового содержания дошкольного образования и достижению новых образовательных результатов;
- совершенствование системы здоровьесберегающей деятельности учреждения, с учетом индивидуальных особенностей дошкольников;
- реализация коррекционно-развивающей поддержки детям с трудностями в речевом и эмоционально-волевом развитии;
- использование возможностей сетевого взаимодействия с целью обеспечения преемственности образовательных программ дошкольного и начального общего образования;
- развитие способностей и творческого потенциала каждого ребенка через расширение сети дополнительного образования;
- развитие системы управления ДОУ на основе включения родителей в управленческий процесс;
- + разработать механизмы оценки эффективности инновационной модели образовательного пространства, обеспечивающей доступность и новое качество образования, и реализации Программы инновационного развития.

Участниками реализации Программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» являются педагоги, специалисты, родители, представители разных образовательных и социальных структур, воспитанники ДОУ. Определение перспектив инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» можно представить в виде таблицы 9.

Таблица 9 - Направления Программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40»

№	Направления программы инновационного развития
1	Структура управления ДОУ
2	Образовательная деятельность ДОУ
3	Проблемы, выявленные в организации образовательной деятельности ДОУ
4	Кадровое обеспечение образовательной деятельности
5	Программно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательной деятельности ДОУ
6	Здоровье сбережение в ДОУ

Рассмотрим содержание каждого направления Программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40».

Совершенствование структуры управления ДОУ включает в себя:

- корректировку имеющейся базы нормативно-правового обеспечения в соответствии с ФГОС;

- анализ эффективности и корректировка основной общеобразовательной программы ДОУ в соответствии с изменениями системы образования, запросов семей воспитанников;

- общества и усиление роли родителей и признание за ними права участия при решении вопросов управления.

Повышение качества образовательной деятельности ДОУ в соответствии с ФГОС ДО планируется осуществлять через:

- организационное, научно-методическое, консультационное и экспертное сопровождение разработки нового содержания образования в соответствии с основными направлениями модернизации российского образования;

- обеспечение индивидуального подхода к детям с особыми образовательными потребностями;

- внедрение системы инновационных образовательных технологий;

-предоставление дополнительных образовательных услуг с учетом запросов родителей;

-создание системы консультирования и сопровождения родителей.

Кадровое обеспечение образовательной деятельности ДООУ предлагается улучшить посредством:

-совершенствование модели формирования кадрового потенциала МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40»;

-создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов;

-повышение компетентности педагогов в вопросах ведения документации в соответствии с ФГОС ДО;

-вовлечение педагогов в инновационную деятельность;

-повышение ИКТ-компетентности педагогов.

Программно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательной деятельности ДООУ и предметно-пространственную среду ДООУ предлагается усовершенствовать через обеспечение образовательного процесса дополнительными программно-методическими материалами и наглядно-дидактическими пособиями, игровым и техническим оборудованием.

Здоровьесбережение в ДООУ предполагается улучшать через: совершенствование системы здоровьесберегающей деятельности учреждения с учетом индивидуальных особенностей дошкольников; совершенствование системы работы с семьей по здоровьесбережению; развитие предметно-пространственной среды ДООУ в рамках здоровьесбережения.

Рассматривая социальное партнерство ДООУ предлагаем расширить спектр взаимодействия МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» с социокультурными учреждениями микрорайона для формирования социально-адаптированной, успешной личности.

Таим образом, основными направлениями деятельности МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» в рамках Программы инновационного развития являются:

Совершенствование структуры управления ДООУ.

Повышение качества образовательной деятельности ДООУ в соответствии с ФГОС ДО.

Повышение компетентности педагогов ДООУ.

Программно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательной деятельности ДООУ, обогащение предметно-пространственной среды ДООУ.

Совершенствование системы здоровьесберегающих технологий в ДООУ.

Построение системы социального партнерства ДООУ.

Структура мероприятий по совершенствованию управления МКДООУ «ЦРР Детский сад № 40».

Определения перспектив развития МКДООУ «ЦРР Детский сад № 40» позволяет нам разработать Программу инновационного развития ДООУ, которая будет реализована в 2024-2028 годы.

Предлагаемая программа будет реализована в три этапа (рисунок 9).



Рисунок 9 - Этапы реализации программы инновационного развития

Охарактеризуем выше представленные этапы (периоды) реализации Программы.

1-ый период (2023-2024г.) - Организационно-подготовительный.

Необходимо создать условия для осуществления программы:

-разработать локальные акты, направленные на эффективное проведение мероприятий программы;

- создать необходимые условия (кадровые, материальные, технические и др.), направленные на эффективную реализацию программы;

- провести мероприятия для создания интегрированной модели развивающего образовательного пространства.

2-й период (2024-2027гг.) - Практический. В этот период должна быть осуществлена деятельность по изменению нынешней системы:

- видоизменение модели, подбор новых организационных форм, педагогических технологий в соответствии с проблемами ДОУ;

- поэтапное осуществление мероприятий программы;

- контроль за выполнением тех или иных мероприятий программой с определенной периодичностью;

- корректировка мероприятий.

3-й период (2027-2028 г.) - Итоговый или аналитически-информационный.

На данном этапе должны быть реализованы следующие мероприятия:

- мониторинг эффективности действия программы;

- анализ изменений качественного и количественного характера, которые произошли в ДОУ;

- реализация мероприятий по внедрению и распространению полученных результатов.

Однако, при реализации мероприятий программы может иметь место быть ряд следующих рисков:

- не всегда достаточный уровень образования родителей воспитанников;

- недостаточная компетентность родителей в области здоровьесбережения детей, что вызывает трудности при получении детьми с ОВЗ дошкольного образования на должном уровне;

- резкий переход к реализации предлагаемой программы инновационного развития ДОУ может оказать неблагоприятное воздействие на психологический климат в организации;

- может быть затруднено оказание платных дополнительных образовательных услуг, поскольку становятся менее доступны.

Управление реализацией Программы осуществляется заведующий МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», а управление и внесением коррективов в Программу возлагается на педагогический Совет МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40».

Ряд основных мероприятий по реализации программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» представлены в Приложении 2.

Прогноз предлагаемой программы необходимо рассмотреть с нескольких сторон, конкретнее:

Для родителей детей, посещающих ДОУ:

-каждому ребенку создаются все условия для получения необходимого образования и личностного роста в соответствии с ФГОС;

-полноценное здоровье воспитанников содействует улучшению их образования;

-создание условий для персонального педагогического, медицинского и социального сопровождения детей в детском саду;

-консультирование семей по вопросам норм развития малышей и их воспитания, а также предоставление возможности участия родителей в процессе контроля за образовательной деятельностью в детском саду ДОУ;

-предоставление права выбора направления по дополнительным платным услугам в ДОУ;

-эффективное формирование ведущих компетенций у дошкольников влияет на их дальнейшее успешное обучение в начальных классах;

-обеспечение эффективности и доступности программ дополнительного образования.

Для сотрудников ДОУ:

-работнику детского сада будут созданы условия для повышения своей квалификации;

-квалификация воспитателей и специалистов позволит гарантировать сформированность главных компетенций воспитанников;

-дальнейшее становление критерий эффективного освоения педагогических технологий;

-поддержка инновационной работы.

Для МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40»:

-наладится система управления качеством образования воспитанников детского сада согласно критериям ФГОС;

-органы управления ДОУ будут способствовать эффективному привлечению инвесторов и качественному образованию дошкольников;

-заключение договоров о сотрудничестве с различными социальными институтами и организациями;

-заключение договоров между научно-методическими организациями и ДОУ;

-разработка дорожной карты, направленной на привлечение кадров на свободные вакансии;

-оказание поддержки сетевым педагогическим сообществам, например, муниципальным творческим группам учителей-логопедов, педагогов-психологов и др.;

-создание системы мониторинга состояния кадровой обеспеченности ДОУ на постоянной основе;

-создание условий для обновления и развития не только материально-технических критериев для успешного пребывания воспитанников в детском саду, но и медико-социальных, требуемых ФГОС ДО.

Внедрение программы позволит создать необходимые условия для дальнейшего эффективного становления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», что сделает детский сад ориентированным на социальные потребности детей, позволит ДОУ быстрее адаптироваться к современным требованиям в соответствии с ФГОС.

3.1 Структура мероприятий по совершенствованию управления инновационной деятельностью МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» г. Сатка

Разработка рекомендаций по реализации программы мероприятий

Рассматривая мероприятия по совершенствованию управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», можно выдвинуть предположение, что в результате

реализации программы инновационного развития ДООУ должны произойти существенные изменения в следующих направлениях:

1. Создание условий для предоставления качественных образовательных услуг, нормативно закрепленных в ФГОС ДО.

2. Формирование лояльной системы управления с привлечением родителей воспитанников.

3. Создание условий для личностного роста каждого участника образовательного процесса.

4. Стимулирование педагогических кадров к совершенствованию своего потенциала.

Повышение финансирования для оснащения организации всеми необходимыми техническими средствами, требуемыми для успешного формирования предметно-развивающей среды.

Обеспечение доступного дополнительного образования каждому ребенку, например, через внедрение персонального сертификата на дополнительное образование. Формирование большого образовательного пространства посредством заключения договоров о сотрудничестве с территориальными учреждениями социальной направленности.

Для эффективной реализации приоритетных направлений разработанной Программы необходимо соблюдать следующие рекомендации (рисунок 10).



Рисунок 10 - Рекомендации по реализации программы инновационного развития

Рассмотрим выше представленные рекомендации по успешной реализации Программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» более подробно.

Таблица 11 – Рекомендации по реализации программы инновационного развития

Рекомендации	Условия
Организационные:	-организация творческих групп для реализации программы развития; -внесение изменений и дополнений в общую образовательную программу; -обсуждение программы с родительской общественностью.
Кадровые:	-расширение деятельности по распространению передового педагогического опыта в системе образования района и города; -обеспечение высокого уровня личностного и творческого потенциала всех сотрудников детского сада; -расширение вариативной системы непрерывного повышения квалификации кадров; -поиск новых форм стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческой инициативы, прогнозирование положительных результатов; -совершенствование модели формирования кадрового потенциала МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40».
Материально-технические:	-улучшение предметно-развивающей и здоровьесберегающей среды в группах ДОУ и на участках; -оснащение образовательных программ дидактическими пособиями; приобретение спортивного инвентаря; -оснащение помещений с учетом сегодняшних требований к санитарно-гигиеническим, безопасным и психолого-педагогическим условиям требований.
Социально-культурные	обхват как можно большего поля взаимодействия с социальными партнерами; формирование открытого образовательного пространства учреждения - создание социальных образовательных сетей для обмена информацией и объединения методических данных, необходимых для реализации образовательных программ; введение новых форм сотрудничества с родителями воспитанников.
Нормативно - правовые и финансовые	Такие рекомендации включают в себя разработку локальных актов, нормирующих работу ДОУ по реализации Программы и финансовое обеспечение, необходимое для реализации Программы, которое направлено на: расходы, предназначенные на заработную плату сотрудников, задействованных в реализации Программы; расходы, предназначенные для закупки необходимого оборудования, дидактического и наглядного материала, аудио и видеоматериалов, игровых модулей, дидактических игр и игрушек, спортивного и оздоровительного инвентаря, расходы, связанных с подключением к информационной сети Интернет и пр. ; расходы по оплате курсов повышения квалификации педагогов.

Обоснование ресурсного обеспечения программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» представлено в таблице 12.

Таблица 12 - Обоснование ресурсного обеспечения программы

Субъект финансирования Программы	Заинтересованность субъекта в реализации цели программы
Администрация Саткинского муниципального района - муниципальный бюджет	Повышение эффективности воспитательно-образовательного процесса в МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40»
Предприятия района и городская общественность - внебюджетные средства	Повышение качества воспитательно-образовательной деятельности
Источник финансирования Программы	Действия по привлечению средств
1. Бюджет муниципального образования	в соответствии с законодательством РФ финансовые поступления от органов местного самоуправления на содержание зданий, сооружений; выполнение муниципального заказа.
2. Привлеченные средства	работа по улучшению материально-технической базы; спонсорская помощь от организаций и родителей.

Рассматривая финансовый план реализации программы инновационного развития, отметим, что финансирование программы развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» осуществляется на основе ежегодного плана финансово-хозяйственной деятельности МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40». Успешность реализации программы инновационного развития будет возможна при условии привлечения дополнительных объемов финансовых ресурсов, полученных в рамках эффективного расходования средств ежегодной субвенции из регионального бюджета на выполнение утвержденного государственного задания.

Объем финансирования на реализацию мероприятий Программы представлен в Приложении 4.

Общая потребность программы 3 340 000 рублей.

По годам финансирование Программы составляет:

1 год - 668 000 руб.

2 год - 668 000 руб.

3 год - 668 000 руб.

4 год - 668000 руб.

5 год - 668 000 руб.

Выполнение программы обеспечивается за счет различных источников финансирования: бюджетное финансирование, дополнительные привлеченные средства (доходы от дополнительных платных образовательных услуг, добровольные пожертвования).

Научно-методические: учет передового педагогического опыта сферы дошкольного образования в детском саду; обеспечение научно-методического и информационного сопровождения реализуемых программ; создание мониторинга по предоставлению качества образовательных услуг.

Выполнение всех приоритетных направлений программы позволит сделать:

Инновационный потенциал и климат в педагогическом коллективе, вовлеченность сотрудников в экспериментальную деятельность.

Качественно и действенно реализовать образовательную программу, улучшая условия работы в ДООУ по здоровьесбережению с учетом потребностей каждого человека образовательного процесса.

Совершенствовать систему педагогического мониторинга.

Наладить эффективное взаимодействие между педагогами, родителями и воспитанниками.

Обновить содержание и технологии дошкольного образования.

Создать безопасные, развивающие и гармоничные условия для воспитания и обучения детей.

При реализации мероприятий программы может иметь место быть ряд следующих рисков:

- не всегда достаточный уровень образования родителей воспитанников;
- недостаточная компетентность родителей в области здоровьесбережения детей, что вызывает трудности при получении детьми с ОВЗ дошкольного образования на должном уровне;

- резкий переход к реализации предлагаемой программы развития ДООУ может оказать неблагоприятное воздействие на психологический климат в организации;

- может быть затруднено оказание платных дополнительных образовательных услуг, поскольку становятся менее доступны.

Таким образом, реализация предлагаемой программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» будет способствовать решению выявленных проблем, а также можно ожидать следующие социальные эффекты:

- положительная динамика качества предоставления образовательных услуг;
- отсутствие недостатка учебно-методических материалов,
- необходимых для образовательного процесса;
- распространение передового педагогического опыта работы;
- регулярное повышение уровня квалификации сотрудников;
- повышение качества образования воспитанников через участие педагогов в различных конкурсах и проектах;
- снижение текучести кадров;
- участие учреждения в мероприятиях территориального,
- муниципального, регионального и федерального уровней;
- привлечение социальных партнеров детского сада к совместному решению проблем образования дошкольников;
- обратная связь с родителями воспитанников, а также регулярное информирование их о достижениях детей и деятельности ДОУ;
- обучение родителей взаимодействию с ребенком в семье;
- мотивация родителей и детей к ЗОЖ в семье;
- создание условий для становление традиционного семейного воспитания ребенка, формирование семейных ценностей, оздоровление всей семьи, приобщение к ЗОЖ, психолого-медико-педагогическое сопровождение семьи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного исследования изучены теоретические основы управления дошкольными образовательными учреждениями в Российской Федерации и в структуре стратегии развития муниципальных образований, а также факторы, влияющие на управление дошкольными образовательными учреждениями. Дается характеристика м МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», в которой рассматривается организационная структура учреждения, характеристики кадрового состава ДОУ, а также финансовые результаты деятельности МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40». В работе был проведен анализ практики управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», который показал, что в организации сформирована модель управления воспитательной-образовательной деятельностью и модель формирования кадрового потенциала.

В результате комплексного исследования системы управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» было выявлено, что в анализируемой организации существует достаточно эффективная, профессиональная, компетентная система административного и оперативного управления коллективом, однако имеется ряд проблем системы управления МКДОУ, а именно: снижение субсидирования на выполнение государственного (муниципального) задания; сокращение штата педагогов в учреждении; преобладание педагогов пенсионного возраста, снижение притока молодых специалистов, неэффективная ротация управленческих кадров; недостаточное кадровое обеспечение образовательных учреждений, проявляющееся в дефиците высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов; текучесть кадров; недостаточная конкурентоспособность кадров; низкий уровень оплаты труда педагогических кадров, недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы; снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью; недостаток педагогических кадров дает основания прогнозировать возникновение через 5-6 лет кризисной ситуации с обеспечением кадрами нашего учреждения; не все педагоги своевременно повышают квалификацию, в том числе используя дистанционное обучение.

Требует внимания процесс мотивации и адаптации педагогических работников МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», вследствие чего возникает необходимость по принятию мер по их совершенствованию.

Анализ проблем и практики управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» позволил определить перспективы развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», а также разработать структуру мероприятий по совершенствованию управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», которая представлена в виде программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» на период 2024-2028 г.

Программа составлена на основе анализа имеющихся условий, ресурсного обеспечения с учетом прогноза о перспективах их изменений и требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Инновационный характер программы развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» реализуется через внедрение современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных, обеспечение личностно-ориентированной модели организации педагогического процесса в условиях требований ФГОС ДО, позволяющей ребёнку успешно адаптироваться и реализовать себя в социуме, развивать его социальные компетенции в условиях интеграции усилий семьи и детского сада а также через усовершенствование имеющейся модели формирования кадрового потенциала МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40».

Были определены шесть направлений программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», а именно:

- 1) Совершенствование структуры управления ДОУ.
- 2) Повышение качества образовательной деятельности ДОУ в соответствии с ФГОС ДО.
- 3) Повышение компетентности педагогов ДОУ.
- 4) Программно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательной деятельности ДОУ, обогащение предметно-пространственной среды ДОУ.

5) Совершенствование системы здоровьесберегающих технологий в ДОУ.

6) Построение системы социального партнерства ДОУ.

Среди основных мероприятий данной программы, особо значимыми являются такие как: корректировку имеющейся базы нормативно-правового обеспечения в соответствии с ФГОС; разработка системы контроля качества оказываемых образовательных услуг; привлечение родителей к управлению образовательным учреждением через работу Совета ДОУ, Родительского комитета; организация постоянно действующей системы мониторинга состояния кадровой обеспеченности сферы образования и качества образования; внедрение модели интеграции специалистов в работе с детьми с речевыми нарушениями и трудностями в эмоционально-волевом развитии; открытие в вузах новых направлений подготовки в соответствии с потребностями рынка труда специалистов; разработка дорожных карт по восполнению существующих вакансий в сфере образования и по омоложению педагогического состава; развитие системы профессиональных конкурсов и последующего патронирования профессионального развития участников и лауреатов конкурсов; поддержки сетевых педагогических сообществ, занимающихся развитием профессионального потенциала педагогов, осуществляющих консультационное и методическое сопровождение их деятельности; направления педагогических работников на прохождение личностнопроблемных курсов повышения квалификации; составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов; обучения педагогов написанию рабочих программ в соответствии с ФГОС ДО и основной общеобразовательной программой детского сада; обобщение опыта и публикации в СМИ и печатных изданиях; открытие на сайте ДОУ профессиональных блогов специалистов; составление программы мероприятий по здоровью сбережению; привлечение социальных партнеров к мероприятиям по здоровью сбережению; оснащение физкультурной площадки на улице современным покрытием; заключение соглашений с территориальной библиотекой, музыкальной школой, дворцом культуры «Магnezит», средними школами включение совместных мероприятий в план работы ДОУ; - использование нематериальных способов стимулирования и мотивации педагогов к повышению

качества работы и непрерывному профессиональному развитию.

Реализация программы позволит сделать процесс развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» более социально-ориентированным и адаптированным к условиям, заданным ФГОС дошкольного образования.

При разработке программы инновационного развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» были проанализированы возможные риски и прогнозируемый результат.

Рассматривая мероприятия по совершенствованию управления МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40», было выдвинуто предположение, что в результате реализации программы развития ДОУ должны произойти существенные изменения в следующих направлениях: создание условий для предоставления качественных образовательных услуг, нормативно закрепленных в ФГОС ДО, формирование лояльной системы управления с привлечением родителей воспитанников, создание условий для личностного роста каждого участника образовательного процесса, стимулирование педагогических кадров к совершенствованию своего потенциала, повышение финансирования для оснащения организации всеми необходимыми техническими средствами, требуемыми для успешного формирования предметно-развивающей среды, обеспечение доступного дополнительного образования каждому ребенку, например, через внедрение персонального сертификата на дообразование, формирование большого образовательного пространства посредством заключения договоров о сотрудничестве с территориальными учреждениями социальной направленности.

Отметим, что финансирование программы развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» осуществляется на основе ежегодного плана финансово-хозяйственной деятельности ДОУ. Успешность реализации программы развития будет возможна при условии привлечения дополнительных объемов финансовых ресурсов, полученных в рамках эффективного расходования средств ежегодной субвенции из регионального бюджета на выполнение утвержденного государственного задания.

Объем финансирования на реализацию мероприятий программы составит 3 340 000 рублей. По годам финансирование программы составляет 668 000 руб. каждый год.

Выполнение программы обеспечивается за счет различных источников финансирования: бюджетное финансирование, дополнительные привлеченные средства (доходы от дополнительных платных образовательных услуг, добровольные пожертвования).

Выполнение всех приоритетных направлений программы позволит сделать: инновационный потенциал и климат в педагогическом коллективе, вовлеченность сотрудников в экспериментальную деятельность, качественно и действенно реализовать образовательную программу, улучшить условия работы в ДОУ по здоровьесбережению с учетом потребностей каждого человека образовательного процесса, совершенствовать систему педагогического мониторинга, наладить эффективное взаимодействие между педагогами, родителями и воспитанниками, обновить содержание и технологии дошкольного образования, создать безопасные, развивающие и гармоничные условия для воспитания и обучения детей.

Таким образом, реализация предлагаемой программы развития МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40» будет способствовать решению выявленных проблем, а также можно ожидать следующие социальные эффекты: положительная динамика качества предоставления образовательных услуг; отсутствие недостатка учебно-методических материалов, необходимых для образовательного процесса; распространение передового педагогического опыта работы; регулярное повышение уровня квалификации сотрудников; повышение качества образования воспитанников через участие педагогов в различных конкурсах и проектах; снижение текучести кадров; участие учреждения в мероприятиях территориального, муниципального, регионального и федерального уровней; привлечение социальных партнеров детского сада к совместному решению проблем образования дошкольников; обратная связь с родителями воспитанников, а также регулярное информирование их о достижениях детей и деятельности ДОУ; обучение родителей взаимодействию с ребенком в семье; мотивация родителей и детей к ЗОЖ в семье; создание условий для становления традиционного семейного воспитания ребенка, формирование семейных ценностей, оздоровление всей семьи, приобщение к ЗОЖ, психолого-медико-педагогическое сопровождение семьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 21 декабря 2012 года (в ред. от 19.12.2016) // СЗ РФ. 2012. № 53. Ст.7598.
2. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"» на 2018-2025 годы» // Гарант.ру: информационно-правовой портал - URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71748426/> (дата обращения: 10.10.2023).
3. Письмо Минпросвещения России от 16.04.2019 N МР-507/02 <О направлении уточненного перечня примерного оборудования для внедрения целевой модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных организациях и профессиональных общеобразовательных организациях.
4. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155. - Текст: электронный. - URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/a72db92c851c9f9c33d52d482420b477/> (дата обращения: 17.10.2023).
5. Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования». Распоряжение Минпросвещения России от 15.02.2019 №Р-8. – URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-15.02.2019-N-R-8/> (дата обращения: 06.10.2023).
6. Баина, М. А. Управленческий подход инновационными процессами в дошкольной образовательной организации / М. А. Баина, А. А. Григорьева. - Текст: электронный // Международный студенческий научный вестник. - 2018. - № 3-6. - С. 801-804.
7. Богуславская, Т.Н. Проблемы и перспективы модернизации муниципального управления дошкольным образованием / Т.Н. Богуславская // Управление образованием: теория и практика. - 2011. - № 4. - С.180-182.

8. Гончарова, Е. В. Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении : 2020-03-05 / Е. В. Гончарова. — Нижневартовск : НВГУ, 2013. — 126 с. — ISBN 978-5-00047-095-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/136204> (дата обращения: 02.10.2023).
9. Гусарова, Н.С. Инновационные аспекты в управлении ДОУ / Н.С. Гусарова, Е.Ю. Яковлева // Педагогика: традиции и инновации: материалы межд. заоч. науч. конф. Т. I. - Челябинск: Два комсомольца, 2016. - С. 72-74.
10. Елисеев, В. В. Управление педагогическим коллективом: менеджмент персонала / В. В. Елисеев. - Ульяновск: Ульян. ин-т повышения квалификации и переподгот. работников образования. - 2018. - 68 с.
11. Журавлева, И. В. Управление процессом подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности / И. В. Журавлева, Э. И. Бахтеева // Ребенок и общество. – 2023. – № 2. – С. 50-57.
12. Задворная, М. С. Особенности управления инновационными процессами в дошкольной образовательной организации / М. С. Задворная, Н. В. Литвинова, С. Р. Милонова. - Текст: электронный // Педагогический вестник. - 2020. - № 12. - С. 23-26.
13. Ивакина, Л. А. Как познакомить старших дошкольников с инновационной деятельностью / Л. А. Ивакина // Дошкольник. Методика и практика воспитания и обучения. – 2021. – № 6. – С. 36–44.
14. Инновационная деятельность в дошкольном образовании : Материалы XVI Международной научно-практической конференции, Москва-Пушкино, 25 апреля 2023 года. – Москва-Пушкино: Издательство "Канцлер", 2023. – 550 с.
15. Инновационные практики образовательной деятельности в ДОО : Методические разработки. – Санкт-Петербург : ООО "Скифия-принт", 2023. – 232 с.
16. Капилюшников, Р.И. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Р.И. Капилюшников, В.Е. Гимпельсон. - М.: Высшая школа экономики, 2011. - 576 с.

17. Кондрашова, Н. В. Инновации в системе дошкольного образования / Н. В. Кондрашова // Воспитатель. - 2017. - № 5. - С. 6-12.
18. Кларин, М. В. Возможен ли мониторинг инновационных образовательных практик / М. В. Кларин // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2020. – Т. 1. – №1 (65). – С. 63–73.
19. Колодяжная, Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Концептуальное, программное и методическое обеспечение / Т.П. Колодяжная. - Ростов н/Д: Учитель, 2017. - 190 с.
20. Крылосова, Л. А. Готовность педагогического коллектива дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности / Л. А. Крылосова, О. И. Пономарева // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 39-49.
21. Лаворенко, А. Л. Инновационные проекты в дошкольном образовании: сущность, классификация и проблемы управления / А. Л. Лаворенко // Детство - территория безопасности : Студенческий сборник материалов конференции, Москва, 17–18 ноября 2022 года. – Москва: Издательство "Саратовский источник", 2022. – С. 507-514.
22. Лазарев, В.С. Педагогическая инноватика: учебник / В.С. Лазарев, Б.П. Мартиросян. - Москва: Багира-2, 2016. - 360 с.
23. Литвинова, Р.М. Модернизация муниципальных систем дошкольного образования. Научно-методические основы организации интерактивного обучения дошкольников (методические материалы) / Р.М. Литвинова, Т.В. Поштарева. - Ставрополь: ГБОУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, 2012. - 78 с.
24. Майер Л.Л. Управление инновационными процессами в дошкольной образовательной организации: Метод. пособие. – М.: ТЦ Сфера. 2008. – С. 7. 134
25. Маркова, Л. С. Программа развития дошкольного образовательного учреждения: Структура, содерж., перспектив. планирование работы: практическое пособие / Л.С. Маркова. - М.: Аркти, 2019. - 77 с.
26. Матурина, К. Р. Инновационная деятельность в дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС / К. Р. Матурина

- // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Новокузнецк, 17–18 мая 2022 года / Под общей редакцией С.В. Коновалова. Том Выпуск 26. Часть III. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2022. – С. 309-313.
27. Матурина, К. Р. Использование инновационных технологий в работе педагога ДОО с детьми дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС / К. Р. Матурина // Стратегическое развитие отечественной науки: национальное самосознание, скрытые конкурентные преимущества : Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Воронеж, 06 ноября 2022 года. – Стерлитамак: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований", 2022. – С. 65-69.
28. Медведева, В. А. Управление дошкольной образовательной организацией в контексте со стратегией её инновационного развития / В. А. Медведева // Стратегическое развитие социально-экономических систем в регионе: инновационный подход : материалы IX международной научно-практической конференции, Владимир, 29 мая 2023 года. – Владимир: Издательско-полиграфическая компания "Транзит-ИКС", 2023. – С. 130-134.
29. Митин, С.Н. Управление педагогическими системами: психотерапевтический подход / С. Н. Митин. — М.: Моск. пед. гос. ун-т, 2012. - 245 с.
30. Михалин, В. В. Инновационная деятельность как приоритетное направление работы педагогического коллектива / В. В. Михалин // Научный альманах. - 2020. - № 5-1 (67). - С. 94-97.
31. Мирошникова, М. И. Внедрение инновационных педагогических технологий в практику образовательной деятельности дошкольных учреждений / М. И. Мирошникова // ДОКТРИНЫ, ШКОЛЫ и КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НАУКИ в СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ : Сборник статей по результатам Международной научно-практической конференции, Казань, 21 июня 2023 года. – Стерлитамак: Общество с ограниченной ответственностью

- "Агентство международных исследований", 2023. – С. 63-66.
- 32.Новикова Г.П. Инновационная деятельность в дошкольном образовании: Материалы XIII Международной научно - практической конференции. - Ярославль - Москва: Канцлер, 2020. - 468 с.
- 33.Обухова, С. Н. Организация инновационной деятельности педагогов в дошкольном образовательном учреждении / С. Н. Обухова, Н. В. Потапова. - Текст: электронный // Материалы XVIII Международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 62-68.
- 34.Орлова, А. В. Пути развития инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации / А. В. Орлова // Актуальные проблемы дошкольного образования : XXI Международная научно-практическая конференция, Челябинск, 27 апреля 2023 года. – Челябинск: Издательство ЗАО "Библиотека А. Миллера", 2023. – С. 303-307.
- 35.Пименова, Л.М. Концепция развития дошкольного образовательного учреждения / Л.М. Пименова. - М.: Аспект-Пресс, 2016. - 285 с.
- 36.Поршнева, А.В. Новая образовательная культура: роль преподавателя / А.В. Поршнева // Профессиональное образование. - 2017. - №28. - С.122-129.
- 37.Поташник, М.М. Управление образованием на муниципальном уровне: пособие для руководителей образоват. учреждений / М.М. Поташник, В. Соложнин. - М.: Новая школа, 2017. - 479 с.
- 38.Пуденко, Т.И. Управление устойчивым развитием муниципальной системы образования в условиях социально-экономических трансформаций: монография. / Т.И. Пуденко. - М.: Граф-дизайн, 2015. - 144 с.
- 39.Саблина, Е. А. Проблемы мотивации педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности / Е. А. Саблина, О. В. Забровская // Ребенок и общество. – 2021. – № 4. – С. 117-126.
- 40.Синкевич, И. А. Профессиональная мотивация педагогов ДОО к инновационной деятельности / И. А. Синкевич, Т. Д. Барышева. - Текст: электронный // Казанский педагогический журнал. - 2019. - № 2 (133). - С. 144-151.
- 41.Соловьева, Е. В. Организация инновационной деятельности - одно из важных

- направлений в системе дошкольного образования / Е. В. Соловьева, Т. В. Пакулова // К.Д. Ушинский и образование в XXI веке : Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, Благовещенск, 26 января 2023 года / Под редакцией О.И. Лапицкого, Р.К. Санабасовой. – Благовещенск: Благовещенский государственный педагогический университет, 2023. – С. 163-169.
42. Сошенко, И. И. Управление социальными инновациями в сетевом взаимодействии образовательных организаций: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / И. И. Сошенко. – Томск, 2021. – 217 с.
43. Струк, Е. Н. Социальные пределы инновационных изменений: философско-методологический анализ: дис. ... докт. философ. наук: 09.00.11 / Е. Н. Струк. – Иркутск, 2013. – 331 с.
44. Сухова, О.В. Управление современной дошкольной организацией / О. Сухова // Дошкольное образование в современном мире: сборник статей по материалам III международной научно-практической конференции / под ред. В. И. Ребровой. - СПб.: Галерея проектов, 2015. -158 с.
45. Тайжанова, А. С. Методическое сопровождение инновационной деятельности воспитателей в условиях дошкольной образовательной организации / А. С. Тайжанова, Н. В. Долгова // Ценностные ориентации молодежи в условиях модернизации современного общества : материалы Всероссийской с международным участием научно-практической конференции, посвященной году педагога и наставника, Республика Алтай, Горно-Алтайск, 15 февраля 2023 года / под редакцией Г. Ю. Лизуновой ; Горно-Алтайский государственный университет. – Республика Алтай, Горно-Алтайск: БИЦ ГАГУ, 2023. – С. 264-267.
46. Третьяков П.И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам / П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. – М.: Перспектива, 2010. – С. 36.
47. Троян, А. Н. Управление дошкольным образовательным учреждением: Учеб. пособие / А.Н. Троян. - Магнитогорск: Магнитогор. гос. ун-т, 2019. - 122 с.
48. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении: Пособие для рук. ДОУ / Л.И.

Фалюшина. - М.: Аркти, 2016. - 259 с.

49. Фатеева, И. В. Оценка готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации / И. В. Фатеева, А. А. Каневский // Инновации, технологии и бизнес. - 2020. - № 2 (8). - С. 51-54.
50. Харин, А. А. Управление инновационными процессами: учебник для образовательных организаций высшего образования / А. А. Харин, И.Л. Коленский - М.: Директ-Медиа, 2016. - 472 с.
51. Шкуров, А.Ю. Проблемы организации и оптимизации государственно-общественного управления на уровне общеобразовательного учреждения / А.Ю. Шкуров // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. - 2018. - №28. - С.1125-1128.

План работы с молодыми специалистами МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40»

№ п/п	Содержание работы, встреч с педагогами	сроки	Ответственный
I	<p>1. Беседа с молодыми специалистами с целью выявления проблем и трудностей. Составление плана работы.</p> <p>2. Помощь в изучении нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность воспитателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ФЗ №273 «Об образовании в РФ», - ФГОС ДО, - Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций. - ООП ДО (Основная образовательная программа дошкольного образования МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40») <p>2. Оформление документации группы: плана воспитательно-образовательной работы, протоколов родительских собраний, тетради закаливающих процедур, табеля посещаемости детей, социального паспорта группы, листа здоровья...</p> <p>3. Педагогический мониторинг. Изучение диагностических методик:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Методика Н.А. Коротковой, П.Г. Нежнова «Нормативные карты возрастного развития дошкольников», - Диагностика О.А.Сафоновой «Экспресс-анализ и оценка детских видов деятельности» <p>4. Консультации и ответы на интересующие вопросы.</p>	сентябрь	Заведующий ДОУ, старший воспитатель, педагог-наставники.
II	<p>1. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.</p> <p>2. Оказание помощи в организации и проведении родительского собрания, консультаций, обсуждение, коррекция недочетов.</p> <p>3. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.</p>	октябрь	старший воспитатель, педагог-наставники.
III	<p>1. Изучение методики проведения ОД, совместная разработка конспектов ОД, эффективное использование наглядного, демонстрационного и дидактического материала в работе с детьми.</p> <p>2. Методика проведения праздников в детском саду «Здравствуй осень!» Участие в подготовке к осеннему празднику.</p> <p>3. Посещение молодым специалистом ОД и режимных моментов у наставника.</p>	ноябрь	старший воспитатель, педагог-наставники.

IV	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. 2. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. 3. Консультации «Здоровый образ жизни в семье» «Нравственное воспитание дошкольника». 3. Подготовка к новогодним мероприятиям. 4. Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. 5. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями. 	декабрь	старший воспитатель, педагог-наставники.
V	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. 2. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ. 3. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в <i>работе</i> с детьми и ваш выход из нее». 4. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. 	январь	старший воспитатель, педагог-наставники.
VI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. 2. Использование в работе проектов. Проект «<i>Защитники отечества</i>», «<i>Милая мама</i>» <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. 4. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 	февраль	старший воспитатель, педагог-наставники, музыкальный руководитель.
VII	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей. 2. Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей. 	март	старший воспитатель, педагог-наставники.
VIII	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. 2. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 3. Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (<i>совместной игровой Деятельности</i>). <p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p>	апрель	старший воспитатель, педагог-наставники.
IX	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знакомство с мониторингом, изучение методик проведения и обследования воспитанников. 2. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. 3. Проведение итогов работы. 4. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. 5. Самоанализ молодого специалиста. 	май	старший воспитатель, педагог-наставники.

**Основные мероприятия по реализации программы инновационного развития
МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40»**

№	Содержательные характеристики	Мероприятия	Период реализации, годы	Ответственные
1. Совершенствование структуры управления ДОУ				
1.	Нормативно-правовое обеспечение - корректировка в соответствии с ФГОС	Корректировка имеющейся базы нормативно-правового обеспечения в соответствии с ФГОС; Разработка новых необходимых локальных актов; Оценка готовности ДОУ к работе в соответствии с ФГОС ДО	2023-2024 По мере необходимости 2023	Заведующий Заведующий Заведующий, Ст. воспитатель
2.	Анализ эффективности и корректировка основной общеобразовательной программы ДОУ в соответствии с изменениями системы образования, запросов семей воспитанников, общества.	Разработка системы контроля качества оказываемых образовательных услуг Подбор и апробация диагностических материалов, позволяющих контролировать качество образования (на основе ФГОС ДО) Внесение изменений основной общеобразовательной программы ДОУ в соответствии с изменениями системы образования, запросов семей	2023 2023-2024 По мере необходимости	Ст. воспитатель Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ
3.	Усиление роли родителей и признание за ними права участия при решении вопросов управления	Обеспечение открытости участия органов самоуправления в управлении ДОУ через официальный сайт Выявление образовательных потребностей и интересов родителей и их учет при решении вопросов управления Привлечение родителей к управлению образовательным учреждением через работу Совета ДОУ, Родительского	Постоянно 2023-2025 Постоянно по мере необходимости	Заведующий Ст. воспитатель Заведующий
2. Повышение качества образовательной деятельности ДОУ в соответствии с ФГОС ДО				
4.	Организационное, научно-методическое, консультационное и экспертное сопровождение разработки нового содержания образования в соответствии с основными направлениями модернизации российского образования	Проведение системы методических мероприятий по вопросам реализации ФГОС ДО и основной общеобразовательной программы учреждения Разработка системы планирования (ежедневного, перспективного, в соответствии с реализуемыми общеобразовательными программами и проектами)	2023-2027	Ст. воспитатель Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ

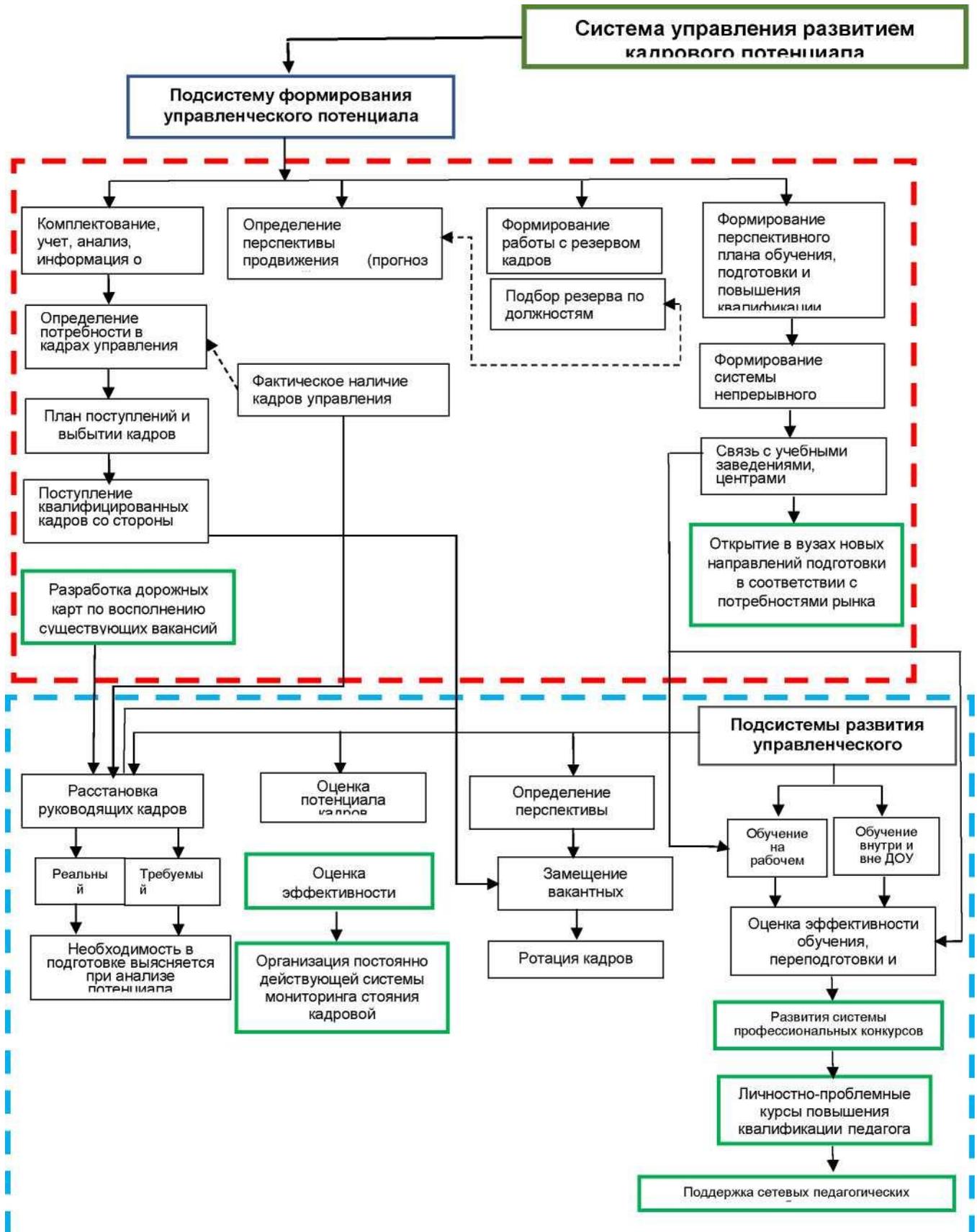
		Разработка и реализация проектов и программ, соответствующих инновационному направлению развития ДОУ. Создание мониторинга оценки качества образования в ДОУ.	2023-2025	Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ
5.	Обеспечение индивидуального подхода к детям с особыми образовательными потребностями	Внедрение модели интеграции специалистов в работе с детьми с речевыми нарушениями и трудностями в эмоционально-волевом развитии. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов	2023-2025	Учитель-логопед Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ
6.	Внедрение системы инновационных образовательных технологий	Разработка системы мотивационных мероприятий, направленных на вовлечение педагогов в инновационную деятельность	2023-2025	Заведующий Ст. воспитатель
		Проведение семинаров, практикумов, мастер-классов, открытых мероприятий с трансляцией опыта по применению инновационных технологий	2023-2026	Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ
7.	Предоставление дополнительных образовательных услуг с учетом запросов родителей	Разработка и проведение анкетирования родителей по выявлению запросов в области предоставления ДОУ дополнительных образовательных услуг	2024-2025	Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ
		Расширение спектра дополнительных образовательных услуг по разным направлениям	2024-2025	Заведующий Ст. воспитатель Воспитатели
		Создание системы оценки качества предоставления дополнительных образовательных услуг		Специалисты ДОУ
8.	Создание системы консультирования и сопровождения родителей	Создание условий взаимодействия ДОУ и семьи, разработка циклограммы мероприятий по консультированию семей воспитанников	2023-2026	Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ
		Разработка методических материалов и выбор форм взаимодействий с родителями воспитанников	2023-2026	Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ
3. Кадровое обеспечение образовательной деятельности ДОУ				
9.	Совершенствование модели формирования кадрового потенциала	Разработка дорожных карт по восполнению существующих вакансий	2023-2025	Заведующий Ст. воспитатель
		Оценка эффективности кадрового резерва		
		Организация постоянно действующей системы мониторинга стояния кадровой обеспеченности	2021-2024	
		Развития системы профессиональных конкурсов	2021-2024	

		Личностно-проблемные курсы повышения квалификации педагога	2021-2024	
		Поддержка сетевых педагогических сообществ	2021-2024	
10.	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов	Изучение качества профессиональной деятельности и определение личных потребностей сотрудников в обучении Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов Обучение педагогов на курсах повышения квалификации Активизация работы с молодыми педагогами через организацию наставничества Подготовка и сопровождение аттестации педагогических и руководящих работников	2023-2025 2023-2025 2021-2024 По мере необходимости По мере необходимости	Заведующий Ст. воспитатель Ст. воспитатель Ст. воспитатель Ст. воспитатель Ст. воспитатель
11.	Повышение педагогов в вопросах документации в ФГОС ДО	Организация обучения педагогов планирования в образовательном ДО Организация обучения педагогов написанию рабочих программ в соответствии с ФГОС ДО и основной программой детского сада Организация обучения педагогов составлению индивидуальных маршрутов сопровождения развития	2023-2025 2023-2025 2023-2025	Ст. воспитатель Ст. воспитатель Ст. воспитатель
12.	Вовлечение педагогов в инновационную	Стимулирование самообразования Участие членов педагогического воспитанников к участию в конкурсах муниципальном, региональном, Организация методического сопровождения педагогов для обеспечения соответствия требованиям Профессионального стандарта педагога в ДОУ Введение системы транслирования педагогического опыта воспитателей через проведение открытых просмотров занятий, мастер-классов и детьми и родителями Обобщение опыта и публикации в СМИ и печатных изданиях	2023-2026 2023-2026 2023-2026 2023-2026 2023-2026	Заведующий Ст. воспитатель Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты Ст. воспитатель Ст. воспитатель Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты
13.	Повышение ИКТ-педагогов	Подключение к сети интернет в методический, учителя-логопеда, делопроизводителя Создание электронных документов в образовании (планирование, диагностики, отчеты, организация	2023-2024 2023-2025	Заведующий Заведующий

		обучающие семинары- практикумы технологий в работе с детьми		Ст. воспитатель Воспитатели,
		Создание электронных «портфолио» педагогов	2023-2026	Специалисты ДОУ
		Открытие на сайте ДОУ профессиональных блогов специалистов		Ст. воспитатель
4. Программно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательной деятельности ДОУ. Предметно-пространственная среда ДОУ				
14.	Развитие предметно-пространственной среды ДОУ	Постоянное отслеживание состояния предметно- пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, ее модернизация и развитие	2024-2026	Заведующий Ст. воспитатель
		Проведение ежегодных смотр-конкурсов по развитию предметно-пространственной среды всех групп с участием родителей	2024-2025	Ст. воспитатель Воспитатели Специалисты ДОУ
5. Здоровье сбережение в ДОУ				
15.	Совершенствование системы здоровье сберегающей деятельности, учитывая индивидуальные потребности детей	Составление программы мероприятий по здоровью сбережению Привлечение социальных партнеров к мероприятиям по здоровью сбережению	2024-2026	Заведующий Ст. воспитатель Мед. сестра
		Создание системы эффективного контроля за внедрением в работу ДОУ здоровье сберегающих технологий	2025-2026	Заведующий Ст. воспитатель Мед. сестра
16.	Совершенствование системы работы с семьей по здоровьесбережению	Система информирования родителей в группах по вопросам здоровьесбережения	2024-2026	Заведующий Ст. воспитатель Специалисты ДОУ
		Внедрение активных форм работы с семьей (мастер - классы, круглые столы, семинары-практикумы, консультации)	2024-2026	Заведующий Ст. воспитатель Специалисты ДОУ
		Развитие разнообразных, эмоционально насыщенных способов вовлечения родителей в жизнь детского сада (конкурсы, соревнования, проекты и др. формы работы)	2023-2025	Заведующий Ст. воспитатель Специалисты ДОУ
		Ведение странички здоровья на сайте ДОУ	2025-2027	Ст. воспитатель Учитель-логопед Воспитатели Мед. сестра
17.	Развитие предметно-пространственной среды МБДОУ для здоровьесбережения	Оснащение физкультурной площадки на улице современным покрытием	По мере поступления финансирования	Заведующий
		Пополнение предметно-пространственной среды ДОУ спортивным инвентарем и оборудованием	По мере поступления финансирования	Заведующий

6. Социальное партнерство ДОУ				
18.	Расширение диапазона взаимодействия МБДОУ с социокультурными территориальными учреждениями для формирования социально-адаптированной, успешной личности	Заключение соглашений с территориальной библиотекой, музыкальной школой, дворцом культуры, включение совместных мероприятий в план работы ДОУ	2023-2025	Ст. воспитатель
19.	Обеспечение деятельности МБДОУ как открытой системы	Создание информационно-коммуникативной среды используя официальный сайт ДОУ, распространение опыта работы ДОУ в СМИ	2023-2027	Заведующий Ст. воспитатель

Усовершенствованная модель формирования кадрового потенциала МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40»



Объём финансирования на реализацию мероприятий Программы развития

МКДОУ «ЦРР Детский сад № 40»

№	Направления программных мероприятий, мероприятия	Сроки реализации	источники финансирования	Объём финансирования на реализацию мероприятий (тыс. руб.)				
				2023	2024	2025	2026	2027
<i>1. Совершенствование структуры управления ДОУ</i>								
<i>1.1 Нормативно-правовое обеспечение - корректировка в соответствии с ФГОС</i>								
1.1.1	Корректировка имеющейся базы нормативно-правового обеспечения в соответствии с ФГОС;	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
1.1.2	Разработка новых необходимых локальных актов;	По мере необходимости	Без финансирования	0	0	0	0	0
1.1.3	Оценка готовности ДОУ к работе в соответствии с ФГОС ДО	2023	Без финансирования	0	0	0	0	0
<i>1.2 Анализ эффективности и корректировка основной общеобразовательной программы ДОУ в соответствии с изменениями системы образования, запросов семей воспитанников, общества</i>								
1.2.1	Разработка системы контроля качества оказываемых образовательных услуг	2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
1.2.2	Подбор и апробация диагностических материалов, позволяющих контролировать качество образования (на основе ФГОС ДО)	2025-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
1.2.3	Внесение изменений основной общеобразовательной программы ДОУ в соответствии с изменениями системы образования, запросов семей воспитанников, общества.	По мере необходимости	Без финансирования	0	0	0	0	0
<i>1.3 Усиление роли родителей и признание за ними права участия при решении вопросов управления</i>								
1.3.1	Обеспечение открытости участия органов самоуправления в управлении ДОУ через официальный сайт	Постоянно	12000	12000	12000	12000	12000	12000
1.3.2	Выявление образовательных потребностей и интересов родителей и их учет при	2025-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
1.3.3	Привлечение родителей к управлению образовательным учреждением через работу Совета ДОУ, Родительского комитета.	Постоянно по мере необходимости	Без финансирования	0	0	0	0	0
<i>2. Повышение качества образовательной Деятельности ДОУ в соответствии с ФГОС ДО</i>								
<i>2.1. Организационное, научно-методическое, консультационное и экспертное сопровождение разработки нового содержания образования в соответствии с основными направлениями модернизации российского</i>								

2.1.1	Проведение системы методических мероприятий по вопросам реализации ФГОС ДО и основной общеобразовательной программы учреждения	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.1.2	Разработка системы планирования (ежедневного, перспективного, в соответствии с реализуемыми общеобразовательными программами и проектами)	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.1.3	Разработка и реализация проектов и программ, соответствующих	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.1.4	Создание мониторинга оценки качества образования в ДОУ	2024-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.2 Обеспечение индивидуального подхода к детям с особыми образовательными потребностями								
2.2.1	Внедрение модели интеграции специалистов в работе с детьми с речевыми нарушениями и	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
Внедрение системы инновационных образовательных технологий								
2.2.2	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов	2023-2025	Без финансирования					
2.2.3	Разработка системы мотивационных мероприятий, направленных на вовлечение педагогов в инновационную деятельность	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.2.4	Проведение семинаров, практикумов, мастер-классов, открытых мероприятий с трансляцией опыта по применению инновационных технологий	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.3 Предоставление дополнительных образовательных услуг с учетом запросов родителей								
2.3.1	Разработка и проведение анкетирования родителей по выявлению запросов в области предоставления ДОУ дополнительных образовательных услуг	2024-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.3.2	Расширение спектра дополнительных образовательных услуг по разным направлениям	2024-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.3.3	Создание системы оценки качества предоставления дополнительных образовательных услуг	2024-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.4 Создание системы консультирования и сопровождения родителей								

2.4.1	Создание условий взаимодействия ДОУ и семьи, разработка циклограммы мероприятий по консультированию семей воспитанников	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
2.4.2	Разработка методических материалов и выбор форм взаимодействий с родителями воспитанников	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
<i>3. Кадровое обеспечение образовательной деятельности ДОУ</i>								
3.1 Совершенствование модели формирования кадрового потенциала								
3.1.1	Разработка дорожных карт по восполнению существующих вакансий	2023	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.1.2	Оценка эффективности кадрового резерва	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.1.3	Организация постоянно действующей системы мониторинга стояния кадровой обеспеченности	2023-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.1.4	Развития системы профессиональных конкурсов	2023-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.1.5	Личностно-проблемные курсы повышения квалификации педагога	2023-2026	9000	9000	9000	9000	9000	9000
3.1.6	Поддержка сетевых педагогических сообществ	2023-2026	Внебюджетные средства	1000	1000	1000	1000	1000
3.2 Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов								
3.2.1	Изучение качества профессиональной деятельности и определение личных потребностей сотрудников в обучении	2023-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.2.2	Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.2.3	Обучение педагогов на курсах повышения квалификации	2023-2027	9000	9000	9000	9000	9000	9000
3.2.4	Активизация работы с молодыми педагогами через организацию наставничества	По мере необходимости	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.2.5	Подготовка и сопровождение аттестации педагогических и руководящих работников	По мере необходимости	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.3 Повышение компетентности педагогов в вопросах ведения документации в соответствии с ФГОС ДО								
3.3.1	Организация обучения педагогов применению тематического планирования в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0

3.3.2	Организация обучения педагогов написанию рабочих программ в соответствии с ФГОС ДО и основной общеобразовательной программой детского сада	2023-2024	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.3.3	Организация обучения педагогов составлению индивидуальных маршрутов сопровождения развития воспитанников с особыми образовательными потребностями	2024-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.4 Вовлечение педагогов в инновационную деятельность								
3.4.1	Стимулирование самообразования педагогов в области ФГОС ДО	2023-2027	Бюджетные, внебюджетные средства	50000	50000	50000	50000	50000
3.4.2	Участие членов педагогического коллектива и подготовка воспитанников к участию в конкурсах разного уровня	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.4.3	Организация методического сопровождения педагогов для обеспечения соответствия	2023-2027	10000	10000	10000	10000	10000	10000
3.4.4	Введение системы транслирования педагогического опыта воспитателей через проведение открытых просмотров занятий, мастер-классов и других инновационных форм и методов работы с детьми и родителями	2021-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.4.5	Обобщение опыта и публикации в СМИ и печатных изданиях	2023-2027	Бюджетные, внебюджетные средства	2000	2000	2000	2000	2000
3.5 Повышение ИКТ-компетентности педагогов								
3.5.1	Подключение к сети интернет в кабинеты: заведующего методический, учителя-логопеда, делопроизводителя	2023-2024	Бюджетные, внебюджетные средства	5000	5000	5000	5000	5000
3.5.2	Создание электронных документов в образовании (планирование, диагностики, отчеты, организация детской деятельности, рабочие листы, «портфолио» детей и педагогов т.д.)	2024-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.5.3	Повышение квалификации педагогов на внешних курсах	2023-2027	Бюджетные средства	96000	96000	96000	96000	96000
3.5.4	Повышение - компьютерной грамотности педагогов через	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.5.5	Использование ИК- технологий в работе с детьми	2021-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0

3.5.6	Создание электронных «портфолио» педагогов	2023-2024	Без финансирования	0	0	0	0	0
3.5.7	Открытие на сайте ДОУ профессиональных блогов специалистов	2023-2024	Без финансирования	0	0	0	0	0
<i>4. Программно-методическое и материально-техническое обеспечение образовательной деятельности ДОУ. Предметно-пространственная среда ДОУ</i>								
4.1 Развитие предметно-пространственной среды ДОУ								
4.1.1	Постоянное отслеживание состояния предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, ее модернизация и развитие	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
4.1.2	Проведение ежегодных смотр-конкурсов по развитию предметно-пространственной среды всех групп с участием родителей	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
<i>5. Здоровье сбережение в ДОУ</i>								
5.1 Совершенствование системы здоровье сберегающей деятельности, учитывая индивидуальные								
5.1.1	Составление программы мероприятий по здоровье сбережению Привлечение социальных партнеров к мероприятиям по здоровье сбережению	2024-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
5.1.2	Создание системы эффективного контроля за внедрением в работу ДОУ	2023-2025	Без финансирования	0	0	0	0	0
5.2 Совершенствование системы работы с семьей по здоровьесбережению								
5.2.1	Система информирования родителей в группах по вопросам здоровье сбережения	2024-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
5.2.2	Внедрение активных форм работы с семьей (мастер - классы, круглые столы, семинары-практикумы, консультации)	2024-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
5.2.3	Развитие разнообразных, эмоционально насыщенных способов вовлечения родителей в жизнь детского сада (конкурсы, соревнования, проекты и др. формы работы)	2023-2026	Без финансирования	0	0	0	0	0
5.2.4	Ведение странички здоровья на сайте ДОУ	2023-2025	Внебюджетные средства	6000	6000	6000	6000	6000
5.3 Развитие предметно-пространственной среды ДОУ для здоровьесбережения								
5.3.1	Оснащение физкультурной площадки на улице современным покрытием	По мере поступления финансирования	Бюджетные средства	240000	240000	240000	240000	240000

5.3.2	Пополнение предметно-пространственной среды ДОУ спортивным инвентарем и оборудованием	По мере поступления финансирования	Бюджетные средства	240000	240000	240000	240000	240000
5.4 Расширение диапазона взаимодействия ДОУ с социокультурными территориальными учреждениями для формирования социально-адаптированной, успешной личности								
5.4.1	Заключение соглашений с территориальной библиотекой, музыкальной школой, областным дворцом культуры, включение совместных мероприятий в план работы ДОУ	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
5.5 Обеспечение деятельности ДОУ как открытой системы								
5.5.1	Создание информационно-коммуникативной среды используя официальный сайт ДОУ, распространение опыта работы ДОУ в СМИ	2023-2027	Без финансирования	0	0	0	0	0
Итого сумма финансирования:				668000	668000	668000	668000	668000