

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад №5 «СЕРПАНТИН»**

**Программа развития
муниципального дошкольного образовательного учреждения
детского сада №5 «СЕРПАНТИН» г. Ростова
на 2014-2016 г.г.**

Автор: Новикова Наталья Валентиновна,
заведующая МДОУ детский сад №5 «Сerpантин»

Рецензент: Федосеев Антон Сергеевич,
начальник управления образования
администрации РМР

Консультант: Гайнутдинов Рашид Минасхатович,
доцент кафедры менеджмента,
кандидат психологических наук

Содержание

1. Введение.....	3
2. Стратегический план	6
2.1. Стратегическая цель проекта	6
2.2. Конкретная цель проекта.....	6
2.3. Целевые группы проекта	7
2.4. Стратегия проекта	7
<i>2.4.1. Выбор и обоснование стратегического подхода</i>	<i>8</i>
<i>2.4.2. Основные области и направления стратегических изменений.....</i>	<i>9</i>
<i>2.4.3. Продолжительность проекта, этапы его реализации</i>	<i>11</i>
<i>2.4.4. Ожидаемые результаты</i>	<i>12</i>
2.5. Управление проектом.....	13
3. План реализации проекта	15
4. Список литературы	32
5. Приложения	33

1. Введение

Проблемы воспитания и образования дошкольников на протяжении многовековой истории человеческого общества волновали родителей и общественность. И в настоящее время эта тема актуальна. Родители заинтересованы в развитии своего ребенка. Поэтому очень важно в работе ДООУ как внутреннее позитивное партнерство всего коллектива, так и сотрудничество с родителями. В каких отношениях должны находиться детский сад и семья: дополнять друг друга, противоречить, компенсировать недостатки друг у друга? Как должны выстраивать отношения работники детского сада: воспитатели и младшие воспитатели, воспитатели и специалисты детского сада, администрация и все сотрудники?

На пороге организации деятельности нового муниципального образовательного дошкольного учреждения детский сад №5 «СЕРПАНТИН» г.Ростова (далее ДООУ) необходимым звеном системы управления персоналом является адаптация не только детей и родителей, но и всех сотрудников. Правильно выстроенный процесс адаптации с одной стороны снимает многие негативные факторы внутренней среды организации, а с другой - является хорошим мотивационным инструментом. За период реализации программы развития необходимо не только «настроить каждый инструмент в оркестре, но и создать звучание, которое в дальнейшем сделает имидж этому оркестру во главе с дирижером». Формирование нормального психологического климата тесно взаимосвязано с формированием коллектива в целом. Настоящее чувство долга и ответственности за все, что делается в учебном заведении, рождается и крепнет только там, где каждый педагог своим трудом вносит вклад в дело всего коллектива, где этот вклад получает надлежащее признание, одобрение, поощрение. Эффективное управление дошкольным образовательным учреждением предполагает создание здоровой творческой обстановки в коллективе с высокими результатами труда. Одной из первых работ, в которой было дано определение социально-психологического климата коллектива, была работа Г. А. Моченова и М. Н.

*Ночевника, в которой социально-психологический климат определялся как эмоционально-психологический настрой, который складывается в коллективе в процессе работы и проявляются в тех взаимоотношениях, которые устанавливаются на основе объективных и субъективных взаимосвязей между членами коллектива, формальными и неформальными группами при личных контактах между людьми..*¹

На сегодняшний день ключевым вопросом модернизации образования является повышение его качества, приведение в соответствие с предъявляемыми стандартами. В документах, определяющих развитие системы образования в Российской Федерации, отмечается потребность усиления внимания государства и общества к такой важной подсистеме, как дошкольное образование. Введение ФГОС в дошкольном образовании требует новых профессиональных компетенций от педагогических работников. Профессиональная компетентность воспитателя по-разному проявляется и реализуется в зависимости от его ближайшего окружения, прежде всего от психологического климата в детском саду. Благоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива — есть основа для эффективной деятельности воспитателей и повышения их творческой активности. Существенное влияние климат оказывает на удовлетворенность трудом педагогов.² Сегодня нужны педагоги, способные включиться в процессы обновления образования, владеющие компетентностью в информационной, исследовательской, проектной деятельности, понимающие и осознающие новую миссию педагога. Нельзя забывать о том, что педагогический коллектив, выступая в качестве субъекта собственного развития, является для дошкольников ближайшим взрослым коллективом. Он служит им определенной моделью, по которой у них складываются свои представления о других объединениях взрослых.

¹ Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник для ВУЗов / Г. М. Андреева. — 5-е издание, испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2006г.

² Шакуров, Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров // — М.: Просвещение, 1990 г.

Кризисное время рождает у педагогов детского сада тревогу не только от предстоящих перемен, но и ощущение необходимости собственных изменений. Практически каждый педагог ДОО с тревогой и растерянностью задает себе вопрос «Смогу ли я работать в новых условиях?», «Готов ли я к инновациям?», а молодые специалисты не уверены в своей компетентности.

Невозможно создать климат, не управляя коллективом. В коллективе формируется особый тип межличностных отношений. Эти отношения характеризуются высокой сплоченностью, как ценностно-ориентационным единством, по отношению друг к другу, социально-ценным характером мотивации межличностных выборов, объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности. В это управление входят: поддержка определенных ценностных ориентаций через регулирование взаимоотношений и создание действенного самоуправления, и формирование доброжелательной атмосферы и индивидуальный подход к каждой личности в коллективе.³ Среди слагаемых успеха в достижении поставленных целей важную роль играет как слаженность действий всех членов ДОО, так и взаимоотношения с родителями.

³ Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы. — М, МГУ, 1991 г.

2. Стратегический план

В основе стратегического плана реализации программы развития ДООУ лежит повышение социального статуса учреждения при успешной адаптации всех участников отношений детского сада новостройки в условия введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

2.1. Стратегическая цель проекта

Создание максимально благоприятных условий в новом МДОУ детском саду №5 «СЕРПАНТИН» г.Ростова для развития физически здорового и любознательного ребенка, готового к обучению в школе.

2.2. Конкретная цель проекта

Создание единого пространства «семья – детский сад», в котором всем участникам будет уютно, интересно, безопасно и полезно.

Задачи:

- Создать нормативно-правовую и материальную базу ДООУ. Разработать и утвердить образовательную программу ДООУ с учетом ФГОС ДО. Получить лицензию на образовательную деятельность.
- Создать условия для: психологически комфортного привыкания ребенка к новой обстановки, посредством организации игровой деятельности и двигательной активности, изменения психоэмоционального состояния родителей в период адаптации ребенка к условиям ДООУ, выстраивания психолого-педагогических отношений между работниками ДООУ.
- Создание системы управления для повышения социального статуса ДООУ.

2.3. Целевые группы проекта

Целевые группы программы развития включают в себя воспитанников в возрасте от 1,5 до 7 лет, их родителей, весь коллектив МДОУ детского сада №5 «СЕРПАНТИН» и представителей разных образовательных и социальных структур города и его образовательного пространства.

2.4. Стратегия проекта

Сегодня каждый детский сад должен постоянно доказывать свою привлекательность, оригинальность и необходимость, занять свою индивидуальную нишу в общем образовательном пространстве. Поэтому актуальным для нашего проекта является создание конкурентно способного дошкольного образовательного учреждения не только с внешней оболочкой, но и с внутренней своей социально-педагогической средой.

Миссия ДООУ:

1. По отношению к социуму: быть конкурентоспособным ДООУ, предоставляющим доступные качественные образовательные услуги, удовлетворяющие потребностям социума и государства.
2. По отношению к коллективу ДООУ: создание условий для профессионального, творческого и личностного роста сотрудников, обеспечение комфортного нравственно-психологического климата.
3. По отношению к детям: обеспечение условий для сохранения и укрепления здоровья, освоения образовательных программ по возрастам, ориентируясь на общечеловеческие ценности для успешного обучения в школе.
4. По отношению к родителям: создание безопасных условия для развития физически здоровой и любознательной личности дошкольника.

2.4.1. Выбор и обоснование стратегического подхода

Проектная мощность вновь построенного детского сада предполагала 120 мест для детей в возрасте от 3 до 7 лет. Учитывая социальный запрос по факту комплектования детский сад «Серпантин» имеет 4 группы для детей в возрасте от 1,5 до 2 лет (95 человек) и 2 разновозрастные группы - от 3 до 5 и от 5 до 7 лет (45 человек) с 12-ти часовым пребыванием. Следовательно, около 80% - детей раннего возраста и почти 60% - молодых родителей. Штатная численность работников составляет - 37 человек. Педагогический состав включает: 12 воспитателей (в том числе 9 молодых специалистов), старшего воспитателя, психолога, логопеда, инструктора по физической культуре и музыкального работника. Высшее образование имеют 4 педагогических работника и 4 человека имеют специальное профессиональное образование дошкольного работника. Только двое из 6-ти младших воспитателей работали в ДООУ, повара не работали и не знают специфики работы пищеблока детского сада. Старшая медицинская сестра имеет стаж работы в ДООУ меньше года. Старший воспитатель – 10 лет работала воспитателем, заведующая имеет 18 лет руководящей работы: директора школы, УДО, администрации (кроме ДООУ). Учитывая вышесказанное можно сделать вывод, что в ближайший год-два предстоит трудный путь становления не просто коллектива единомышленников, но и коллектива – профессионалов своего дела.

Новое двухэтажное здание предполагает 6 групповых ячеек с наличием: игровой, спальни, приемной, туалетной и буфетной комнат; просторными спортивным и музыкальным залами; оборудованными пищеблоком, прачечной и медицинским кабинетом.

На сегодня созданы все условия для комфортного пребывания детей и сотрудников. Предметно-развивающая среда наполнена современным игровым и дидактическим материалом, созданы необходимые зоны для развития ребенка в соответствии с ФГОС.

Учитывая современный интерьер проекта с просторным холлом и галереей в три этажа необходимо создать такой же комфортный внутренний социально-психологический климат и образовательное пространство.

В целях благоприятного развития и благополучия ребёнка необходимо изучить потребности и запросы семьи, создать в ДОУ условия для конструктивного взаимодействия всех участников процесса.

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения. Современному ДОУ нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Для успешного внедрения ФГОС необходимо создать систему психолого-педагогических мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетенции педагогов, снятие тревоги педагогов, развитие личностных качеств (целеустремленность, активность, стремление к профессиональному самосовершенствованию), которая обеспечит не только методическое сопровождение педагогов на этапе нововведений, но и адаптирует педагога к работе в новом учреждении с новым коллективом сотрудников, детей и родителей.

2.4.2. Основные области и направления стратегических изменений

Программа развития предусматривает следующие области измерений:

- Система адаптационной работы ДОУ;
- Система управления ДОУ;
- Образовательная система;
- Система ресурсного обеспечения;

- Система повышения квалификации;
- Система взаимодействия с другими социальными институтами.

Направления измерений:

- Система адаптационной работы. Актуальный уровень: анализ исходных данных, выявления проблем адаптации среди детей, родителей, педагогов и сотрудников. Перспектива: контроль мониторинговых изменений (входной, текущий и итоговый) и переход на следующий уровень работы с непрошедшими адаптацию участниками процесса.
- Образовательная система. Актуальный уровень: отсутствие образовательного процесса. Перспектива: получение лицензии на право образовательной деятельности.
- Система ресурсного обеспечения. Актуальное состояние: отсутствие методической системы ДОУ и преобладающее число молодых воспитателей. Перспектива: организация методической работы в ДОУ, оказание помощи молодым педагогам при адаптации в педагогическом коллективе и вхождения в профессию.
- Система повышения квалификации педагогических кадров. Актуальное состояние: повышение квалификации происходит через внешние структуры обучения. Перспектива: развитие внутренней школы обучения (через наставничество и самообразование).
- Система взаимодействия с другими социальными институтами. Актуальность: взаимодействие на уровне вхождения в партнерские отношения. Перспектива: крепкие связи с социальными институтами, высокий рейтинг в социуме.

Актуальные ценности ДОУ

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

Развитие ценностей, потребностей, возможностей, интересов, притязаний.

3. Признание права воспитанников на свободное самоопределение, самореализацию и право на свободу выбора игровой деятельности.
4. Культура взаимодействия с социальной средой, отношений к миру, с обществом и самим собой. Культура – как сложная система интегральных качеств личности:
 - национальная культура;
 - духовно-нравственная культура;
 - культура поведения и общения;
 - культура здоровья образа жизни;
 - гражданская культура
 - эстетическая культура
5. Личность педагога как источник и носитель образовательных и социокультурных ценностей в системе отношений с детьми, его профессиональный и творческий потенциал.
6. Коллектив единомышленников, как фактор стабильного функционирования и эффективного развития детского сада.
7. Семья – фактор и основа среды, формирующей и поддерживающей развитие личности ребенка, носителя общечеловеческих ценностей.

2.4.3. Продолжительность проекта, этапы его реализации

Продолжительность программы рассчитана на 2 года: с сентября 2014 года по сентябрь 2016 года, и представлена как:

1. Организационно - аналитический этап (сентябрь 2014 г – март 2015 г):

Цель: Анализ исходных данных.

Задачи:

- определить уровень адаптации и взаимодействия всех участников;
- создать модели взаимодействия: ребенок-ребенок, родитель-ребенок, педагог-ребенок, педагог-родитель, педагог-педагог-администрация.

2. Практический этап (декабрь 2014 г – май 2016 г):

Цель: Создать эффективную систему управленческих действий, направленных на формирование имиджа ДООУ не только с внешней оболочкой, но и с внутренним ценностно-ориентационным единством.

Задачи:

- получить лицензию на образовательную деятельность;
- повысить профессиональную компетентность педагогических работников в области организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС;
- разработать мероприятия по созданию единого пространства «семья - детский сад».

3. Итоговый этап (июнь – сентябрь 2016 г):

Цель: Определить уровень реализации проекта

Задачи:

- анализ реализации проекта;
- учесть возможные риски для создания новой программы развития ДООУ.

2.4.4. Ожидаемые результаты

1. Повышение социального статуса МДООУ детский сад №5 «Сerpантин».
2. Создание нормативно-правовой и материальной базы ДООУ.
3. Внедрение основной образовательной программы ДООУ с учетом требований ФГОС ДО.
4. Создание благоприятных условий развития воспитанников в соответствии с их возрастными и индивидуальными, психологическими и физиологическими особенностями, развития способностей и творческого потенциала каждого ребенка как субъекта отношений с самим собой, другими детьми, взрослыми, миром.
5. Использование новых финансово-экономических и организационно-управленческих механизмов, устанавливающих зависимость объемов финансирования от качества и результативности оказания услуг;

6. Создание в ДООУ новых форм работы с детьми, в том числе в сфере дополнительных образовательных услуг.
7. Обогащение материально-технической базы и предметно-пространственной развивающей образовательной среды ДООУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО.
8. Повышение компетентности педагогов. Успешная адаптация молодых специалистов.
9. Внедрение информационно - коммуникативных технологий, проектного метода в образовательный процесс.
10. Создание базы методических разработок для развития творческого потенциала ребенка в условиях ДООУ.
11. Повышение уровня информации об образовании, её качества, прозрачности и доступности для всех заинтересованных сторон.
12. Увеличение количества родителей (законных представителей), которые удовлетворены качеством образовательных услуг в ДООУ.
13. Создание единого пространства «семья – детский сад».

2.5. Управление программой развития

1. Новикова Н.В., заведующая ДООУ – руководитель проекта по реализации программы развития. Отвечает за создание нормативно-правовой и материально-технической базы ДООУ, за создание рабочей группы адаптации всех участников процесса, за эффективное управление ДООУ в процессе реализации программы развития.
2. Гайнутдинов Рашид Минасхатович, доцент кафедры менеджмента, кандидат психологических наук – консультант проекта.
3. Федосеев Антон Сергеевич, начальник управления образования администрации Ростовского муниципального района – рецензент и учредитель, контролирует и координирует исполнение программы развития нового МДООУ детский сад №5 «Серпантин».

4. Моторина А.А., старший воспитатель ДООУ – отвечает за адаптацию молодых педагогов, создание методической службы и повышения профессиональной компетенции педагогических работников, внедрение ФГОС в ДООУ.
5. Маннапова Т.П., заведующий хозяйством ДООУ – отвечает за пополнение и сохранение материально-технической базы и создания благоприятного психологически комфортного климата не педагогического коллектива детского сада.
6. Чубукова Р.А., психолог ДООУ – отвечает за создания психологически комфортной обстановки в ДООУ, за проведение диагностических исследований (с учётом возрастного ценза и категории диагностируемых), отвечает за обработку, анализ и интерпретацию полученных результатов.
7. Воспитатели – отвечают за адаптацию детей и родителей, за взаимодействие всех участников процесса, за развития здоровой и познавательной личности.
8. Родители воспитанников участвуют в анкетировании, в педагогических советах, собраниях и т.п.
9. Воспитанники (дети в возрасте от 1,5 до 7 лет) проходят адаптацию, становятся физически развитыми и любознательными.

3. План реализации программы развития.

Реализация программы развития основывается на реальных возможностях, которыми располагает детский сад. Механизм реализации программы предусматривает (Приложение 1 – 4):

1. Формирование системы управления ДОО за счет:

- понимания сотрудниками детского сада сущности адаптации всех участников ДОО;
- внедрения последовательности действий по созданию эффективной структуры управления.

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

- приведения в соответствие нормативно-правовой базы, получение лицензии;
- введения образовательных программ ДОО, разработанных с учетом ФГОС
- совершенствования образовательных услуг, изменения форм и методов в соответствии с ФГОС;
- внедрения системы стимулирования в детском саду.

3. Социальное партнерство с другими социальными институтами за счет:

- понимания коллективом ДОО значимости партнерства с субъектами внешней среды как взаимовыгодного взаимодействия;
- создания позитивного имиджа детского сада.

4. Финансирование программы за счет:

- бюджетных средств (заработная плата участникам реализации программы развития детского сада);
- внебюджетных средств, полученных от дополнительных платных образовательных услуг;
- освоения методики расчета доходной и расходной части и рационального использования средств;
- спонсорской помощи, оказываемой юридическими и физическими лицами.

1. Организационно-аналитический блок (сентябрь 2014 – декабрь 2015 г.г.).

Таблица №1.

Задача: Определение уровня адаптации (сентябрь – ноябрь)			
Участники	Формы и методы работы	Результаты (уровень адаптации)	Ответственные
Ребенок	- психологическая диагностика - наблюдение «Адаптационный лист» (Н.В.Соколовская) - развивающие занятия: психотехнические упражнения, арт-терапия, музыкотерапия, «песочная» терапия, с опорой на программы Н.В.Соколовской, И.В.Лапиной, Ю. А.Афонькиной, О.Е.Беловой - патронаж	1 неделя – 7 неделя Группа №1(2-3 лет) 0% - 35% высокий 10% - 55% средний 90% - 10% низкий Группа №2 (1,5 – 2 лет) 0% - 80% высокий 27% - 15 % средний 73% - 5% низкий Группа №3 (2 – 3 лет) 2% - 40% высокий 23% - 50% средний 65% - 10% низкий Группа №4 (2 – 3 лет) 0% - 60% высокий 22% - 30% средний 78% - 10% низкий Группа №6 (3 – 5 лет) 25% - 80% высокий 40% - 15% средний 35% - 5% низкий - 40% - заболеваемость	Воспитатели Психолог Ст.медсестра
Родитель	- психологическая диагностика: Анкета для родителей (Н.В.Соколовская) - выборочное тестирование - схема наблюдения «Психолого-педагогические параметры определения готовности поступления ребенка в ДУ». (Н.В.Соколовская) - родительские собрания; - индивидуальные и групповые консультации	1 неделя – 6 неделя - 65% - 15% - тревожное состояние; - 35% - 85% - позитивное состояние	Воспитатели Психолог Заведующая
Педагог/ сотрудник	- групповые и индивидуальные психологические консультации для педагогов; - выступления на педсоветах, методических оперативных совещаниях; - анкетирование	- ознакомления с факторами и условиями, оказывающими влияние на адаптацию ребенка к условиям ДОУ, методам и приемам, применяемым в адаптационный период	Психолог Ст.воспитатель Заведующая Ст.медсестра
Администрация			Психолог

Задача: Определение уровня взаимодействия	
Участники	Построение модели адаптации и позитивного взаимодействия
Ребенок - ребенок:	• свободно общается со сверстниками; • приобщается к элементарным общепринятым нормам и правилам взаимоотношения со сверстниками (в том числе моральным); • развивает передачу образов с помощью средств невербальной, интонационной и языковой выразительности; • самовыражается через совместную творческую деятельность; • учится взаимодействовать в коллективе: отказываться от личных желаний ради общих целей; • учится договариваться, конструктивно разрешать конфликтные ситуации.
Родитель - ребенок:	• признание прав и свобод ребенка; • сотрудничество; • сопереживание и поддержка; • обсуждение ситуации через диалог; • гибкое введение ограничений.
Педагог - ребенок:	• признание уникальности – индивидуальности личности ребенка: выявление и развитие общих и специальных способностей ребёнка; • выбор адекватных возрастным и индивидуальным возможностям содержания, форм и методов воспитания и обучения; • приоритет личностного развития, когда воспитание и обучение выступает не как самоцель, а как средство развития личности каждого ребенка; • ориентация на социализацию – осознание и освоение человеком современных культурных ценностей, знаний, форм бытовой, экономической, социальной, духовной жизни; • адаптация к существующим в обществе правилам и нормам жизни; • диалоговое взаимодействие с ребенком; • актуализация тенденции ребёнка к личностному росту, любознательности; • активизация исследовательских и творчески интересов ребёнка; • создание условий для нравственных поступков; • ориентация педагогического взаимодействия на самореализацию ребенка – раскрытие и развитие природных возможностей, задатков, способностей, потребностей и склонностей.
Педагог - родитель:	• добровольность в сотрудничестве. • искренняя заинтересованность педагогов в решении проблем детско-родительских отношений; • уважительное отношение педагогов к убеждениям и взглядам родителей; • признание безусловного права родителей воспитывать в ребенке те качества, которые являются ценными с их точки зрения; • уверенность родителей в доброжелательности и компетентности педагогов (специалистов). • конфиденциальность индивидуального общения с педагогом (специалистом).
Педагог - сотрудник - администрация	• развитая культура общения (доброжелательность, сдержанность); • умение выслушать собеседника, признать его правоту, встать на его точку зрения, убедить в своей правоте; демократичность в общении; • сотрудничество - процесс взаимодействия равноправных, заинтересованных партнеров, на основе взаимоуважения и взаимообогащения; • учет личностных и профессиональных качеств участников общения; • проявление участниками общения гибкости в конфликтных ситуациях.

Для **высокого** уровня адаптации ребенка к условиям ДООУ характерна высокая активность ребенка, внешних изменений в поведении нет, могут присутствовать незначительные сдвиги в поведении, нормализующиеся в течение 1-2 недель. У ребенка преобладает радостное или устойчиво-спокойное эмоциональное состояние, он активно контактирует с взрослыми, детьми, окружающими предметами. Проявляет познавательный интерес, обладает соответствующими возрасту игровыми навыками. Навыки самообслуживания (по возрасту) сформированы. При взаимодействии с воспитателем ориентирован на деловое общение. Отношение к сверстникам положительное. Не отмечается задержки нервно-психического развития, ребенок не болеет или болеет всего один раз, не более недели, без осложнений.

Средний уровень адаптации характеризуется неустойчивым настроением, нестабильным эмоциональным состоянием: новый раздражитель приводит к возврату отрицательных эмоциональных реакций, но при эмоциональной поддержке взрослого ребенок проявляет познавательную и поведенческую активность. В отношении взрослого ориентирован на эмоционально-личностное взаимодействие. Отношение к сверстникам положительное. Игровые навыки и навыки самообслуживания характеризуются средним уровнем развития. В течение всего периода адаптации, может наблюдаться отсутствие аппетита, кратковременность беспокойства сна. Период адаптации протекает от 20 до 40 дней.

Низкий уровень адаптации или тяжелая адаптация может длиться от 2 до 6 месяцев. У ребенка преобладают агрессивно-разрушительные реакции, направленные на выход из ситуации (двигательный протест, агрессивные действия), активное эмоциональное состояние (плач, негодующий крик). В отношении взрослого ориентирован на эмоциональное отношение, но может проявлять и отказ от контакта. Навыки самообслуживания и игровые характеризуются низким уровнем развития. По отношению к сверстнику не

проявляет интереса. Ребенок болеет, теряет в весе, появляются патологические привычки: грызение ногтей, сосание пальца.

Характеризуя адаптацию ребенка к условиям ДООУ 47% опрошенных родителей отметили, что ребенок адаптировался к детскому саду полностью. На возникающее иногда у ребенка нежелание идти в детский сад указали 23% родителей. При этом 15% родителей уточнили, что желание остаться дома возникает у ребенка утром. А вечером, по свидетельству 15% родителей, у ребенка появляется желание еще поиграть в детском саду.

Определяя характер протекания адаптации ребенка 32% родителей отметили, что ребенок на всем протяжении адаптации испытывал положительные переживания, шел в детский сад с удовольствием. В 44% случаев ребенок шел в детский сад с плачем, что является естественной реакцией ребенка на стресс. При этом 15% родителей использовали в качестве аргументации посещения ребенком детского сада «уговор». И 9% родителей отметили, что дети, отправляясь в детский сад, идут «без эмоций».

Характеризуя поведение ребенка в первые дни посещения детского сада 43% родителей сообщили, что ребенок «полон впечатлений», 27% родителей оценили поведение ребенка как «обычное», 18% родителей отметили амбивалентные тенденции в поведении ребенка, а именно, «поведение обычное, возможен отказ от еды, ребенок переживает негативные впечатления, которые сменяются положительными эмоциями». Ряд родителей в первые дни посещения ребенком детского сада наблюдали в поведении ребенка такие проявления как «отказ от еды»-3% случаев, «плохое засыпание»- 3% случаев, и «сильную угнетенность»-6% случаев. Вместе с тем 3% родителей предложили осуществлять индивидуальный подход к каждому ребенку, работать в тесном сотрудничестве с родителями, 1,5% родителей предлагают внимательно относиться и любить детей а, также организовывать их игровую деятельность.

В результате анкетирования получилось, что 53% родителей все устраивает в ДООУ и 25% родителей благодарят всех сотрудников. Однако,

1,5% родителей обратились с просьбой не принимать заболевших детей в ДОУ и применять единства требований обоими педагогами.

В качестве условий, повлиявших на успешную адаптацию детей, 80% родителей определили «совместные действия сотрудников и родителей» и 20% родителей отметили «действия всех сотрудников».

2. Практический этап (декабрь 2014 – май 2016 г.г.).

2.1. Система управления

Цель: создание эффективной системы управления, основанной на принципах менеджмента, ориентированной на качество предоставляемых образовательных услуг, позволяющих быть конкурентоспособным адаптированным образовательным учреждением и реализовать стратегическую цель.

Таблица №2.

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки
1. Изучение социального заказа и потребностей родителей.	1. Анкетирование родителей (изучение спроса, социометрия родительского состава) 2. Создать банк данных по социальному составу семьи	Ст.воспитатель Психолог	2014
2. Создание условий для успешной адаптации всех участников ДОУ	Для детей: 1. Создание комфортных условий пребывания и развития. 2. Разработать и внедрить систему, направленную на укрепление здоровья воспитанников и формирование у них навыков здорового образа жизни, а также внедрение программы витаминизации дошкольников. Для родителей: 1. Консультации, тренинги 2. Участие в жизни ДОУ 3. Дни открытых дверей 4. Почта доверия 5. Недели семьи 6. Выпуск газета	Заведующая, Ст.воспитатель, Воспитатель, Завхоз, Психолог, Ст.медсестра	2014 - 2015

	7. Семейные проекты Для педагогов: 1. Организация наставничества. 2. Методические семинары. 3. Психологические семинары. 4. Самообразовательная работа. 5. Организация работы со специалистами. 6. Стимулирование работы. 7. Повышение квалификации. 10. Взаимовыручка 11. Дозированный контроль. Для сотрудников: 1. Установление доверительных отношений. 2. Взаимовыручка. 3. Дозированный контроль		
2. Использование эффективных технологий управления воспитательно-образовательным процессом в ДОУ	1. Создание мониторинговой службы ДОУ 2. Введение эффективного функционирования мониторинговой службы 3. Ежегодное планирование работы по маркетингу и менеджменту 4. Обеспечить эмоциональный комфорт детей родителей и воспитателей	Заведующий Ст.воспитатель, Воспитатели, специалисты	2014 - 2015
3. Разработка и внедрение Программы развития ДОУ на 2013-2017гг	1. Прохождение лицензирования ДОУ. 2. Работа творческой инициативной группы по написанию плана. 3. Работа коллектива по его реализации 4. Ежегодный анализ результатов реализации программы развития. 5. Ежегодное составление планов работы ДОУ на учебный год.	Заведующий Ст.воспитатель, воспитатели, узкие специалисты	2014 - 2015 - 2016
4. Создание системы по организации методического кабинета	1. Апробация механизмов оказания воспитательно-образовательных услуг с учетом социального заказа 2. Обеспечение управления и контроля педагогического процесса компьютерными программами, тестами и технологиями 3. Выпуск газеты для обмена опытом семейного воспитания	Заведующий Ст.воспитатель, Творческая группа	2015 - 2016
5. Прогнозирование и	1. Анализ степени выполнения	Заведующий	2016

разработка концепции ДОУ и программы дальнейшего развития	программы развития ДОУ. 2. Обогащение и распространение опыта работы по созданию и развитию адаптированного ДОУ. 3.Разработка новой программы развития на 2018-2022 годы.	Ст.воспитатель Творческая группа	
---	---	-------------------------------------	--

2.Образовательная система

Цель: разработка и внедрение образовательной программы с учетом ФГОС

Таблица №3.

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки
1. Мониторинг развития и здоровья детей	Проведение корректировки содержания и организации режима работы с детьми на основе данных мониторинговой службы ДОУ.	Ст.воспитатель Психолог	2014
2. Разработка и апробация образовательной программы ДОУ с учетом ФГОС	1. Координация работы педагогов ДОУ на совместных совещаниях по реализации образовательной программы. 2. Мониторинг деятельности педагогов по выполнению программ с целью выявления недоработок в работе и организации дополнительных индивидуальных занятий с детьми.	Заведующая, Ст.воспитатель, Творческая группа Ст.медсестра	2014 - 2016
3. Создание в ДОУ базы данных по современным педагогическим технологиям.	Создание банка данных по имеющемуся опыту работы педагогов по: -социально-коммуникативному развитию; - познавательному развитию; - речевому развитию; - художественно-эстетическому развитию; - физическому развитию.	Заведующий Ст.воспитатель, Воспитатели, специалисты	2014 - 2015
4. Создание разноуровневых и индивидуальных коррекционных программ по различным видам отклонений у детей	Проводить коррекцию: - физического развития, -речевых отклонений, -мелкой моторики рук, - игровой деятельности		2014 - 2015 - 2016
5. Воспитание нравственных качеств детей дошкольного возраста	Формирование основ нравственности у детей через организацию экскурсий для ознакомления с городом, посещения библиотеки,	Ст.воспитатель, Воспитатели специалисты	2015 - 2016

	проведение дня открытых дверей, «Дня Матери», «8 Марта, праздник мам», «Дня защитников Отечества», «9 Мая - день Победы», беседы с детьми по формированию уважения к старшим и любви к Родине.		
--	--	--	--

3. Система повышения квалификации

Цель: создание эффективной системы повышения квалификации педагогических кадров

Таблица №4.

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки
1.Создание нормативно-правовой основы повышения квалификации работников ДОУ.	1.Систематизировать нормативно-правовые документы проведения аттестации работников ДОУ. 2.Разработка локальных актов и обновление должностных инструкций.	Заведующая Ст.воспитатель	2014
2. Внедрение новых информационных технологий	1. Разработка педагогами перспектив, целей и задач деятельности в соответствии с введением ФГОС; 2. Определение программы работы и обеспечение преемственности в работе с коллегами 3.Участие педагогов в вебинарах, дистанционном обучении, очно-заочных курсах	Заведующая, Ст.воспитатель, Педагоги	2014 - 2016
3. Повышение квалификации сотрудников	1.Своевременное обучение всех сотрудников - на курсах повышения квалификации - на семинарах различного уровня 2. Апробация новых форм повышения квалификации сотрудников 3.Увеличение количества работников имеющих квалификационные категории (первую, высшую).	Заведующий Ст.воспитатель, Воспитатели, специалисты	2014 - 2015

4.Выявление проблем связанных с организацией системы повышения квалификации.	1.Анализ деятельности коллектива. 2. Разработка дальнейших путей повышения квалификации	Заведующая Ст.воспитатель	2015 - 2016
--	--	------------------------------	-------------------

4. Система ресурсного обеспечения

Цель: создание эффективной, мобильной ресурсообеспечивающей системы ДООУ, включающей: нормативно правовое и информационно-методическое обеспечение кадров

Таблица №5.

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки
1. Методическое обеспечение			
1. Создание системы организации методического кабинета	1. Составление каталога по интеллектуальному развитию детей. 2.Расширение каталога сюжетно-ролевых игр. 3. Составление аннотированного каталога программ, прошедших экспертизу в соответствии с ФГОС. 4. Разработку рекомендаций для родителей по интеллектуальному, эстетическому и нравственному воспитанию. 5. Разработку перспективного плана пополнения развивающей среды согласно возраста детей на ближайшие 2 года. 6. Систематизацию банка занятий и игровых упражнений по развитию нравственных и эстетических чувств детей на имеющейся игровой базе	педагогический актив ДООУ	2014
2.Применение новых форм работы с детьми	Разработка перспективного планирования по обучению детей рассказыванию «Сочини сказку»	Воспитатели педагогический актив	2014 - 2016
3.Укрепление здоровья дошкольников.	Разработка рекомендаций по организации оптимального двигательного режима	Ст.воспитатель	2014 - 2015
4.Создание системы компьютерно-развивающего обучения.	Создание библиотеки мультимедийных продуктов, каталога мультимедийного обеспечения воспитания и обучения.	Заведующая Ст.воспитатель	2015

5.Отработка механизма организации образовательных услуг для детей, не посещающих ДОУ	Организовать образовательные услуги с учетом места жительства, возраста детей и запросов их родителей: - обучение грамоте детей 6-7 лет - развитие детей раннего возраста	Заведующий, сотрудники ДОУ	2015
7.Определение перспектив дальнейшей работы	1.Подведение итогов работы по программе. 2 Подготовка программы развития на следующий период	Заведующая Ст.воспитатель педагогический актив ДОУ	2016
2 Оказание платных услуг			
1.Выявление проблем связанных с обеспечением ДОУ	1.Провести анализ деятельности коллектива по данному вопросу. 2.Разработка и апробация эффективной системы оказания платных образовательных услуг	Заведующая, педагогический актив ДОУ	2015
2.Систематизация нормативно-правовой основы оказания платных услуг.	Изучить и внедрить документацию по оказанию платных образовательных услуг	Заведующая	2015 - 2016
3.Разработка механизма учета расходующих средств.	1. Анализ эффективности внедрения нового экономического механизма 2. Разработка путей дальнейшего развития системы обеспечения	Заведующая	2015 - 2016

5. Система взаимодействия с другими социальными институтами

Цель: создание эффективной системы взаимодействия ДОУ с другими социальными институтами, содействующими конкурентоспособности и формированию позиций имиджевой политики.

Таблица №6.

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки
1. Работа с семьей			
1. Создание механизма взаимодействия участников педагогического процесса (ребенок, семья, ДОУ).	1. Информирование родителей об уровне адаптации, развития и здоровья детей. 2. Систематизация базы родительского всеобуча. 3. Создание банка данных по социальному составу семьи 4. Обеспечение эмоционального комфорта детей родителей и воспитателей средствами игровой терапии.	педагогический коллектив ДОУ	2014 – 2016

	5. Выпуск газеты для обмена опытом семейного воспитания 6. Организация передвижной библиотеки для родителей. 7. Консультирование родителей по актуальным вопросам. 8. Формирование у родителей навыков правильного взаимодействия с детьми через приглашение их на совместные мероприятия. 9. Совместные литературные гостиные с целью пропаганды народной культуры, творчеством классиков		
2. Формирование осознанного отношения к укреплению своего здоровья у всех участников образовательного процесса.	Проводить в системе: - спортивные мероприятия, - процедуры закаливания, - дни открытых дверей «Валеологии», - родительские собрания по ЗОЖ, - консультации на интересующие темы.	Воспитатели Ст.воспитатель Инструктор по физ-ре Ст.медсестра	2014 - 2016
2. Взаимодействие с другими социальными институтами			
1. Определение содержательных связей с учреждениями	Совершенствовать нормативно-правовую основу взаимодействия с другими социальными институтами	Заведующая, педагогический актив ДОУ	2015
2. Формирование позитивной имиджевой политики ДОУ с учетом внешних и внутренних факторов	1. Проведение всестороннего анализа деятельности коллектива по предоставлению образовательных услуг. 2. Обобщение опыта деятельности ДОУ в системе сотрудничества с другими социальными институтами 3. Разработка дальнейших перспектив развития системы взаимодействия с другими социальными институтами	Заведующая	2015 - 2016

*Анализ внешней среды, состояния взаимодействия ДОУ
с учреждениями социокультурной сферы города.*

Микрорайон, в котором находится ДОУ, является новостройкой города со своей инфраструктурой: в ближайшем расположении от детского сада находятся спортивная детская школа «Олимп», торговый центр «Квадрат», МДОУ ДС №3 «Золотая рыбка», СОШ №4. Вокруг ДОУ комфортабельные

новые и строящиеся одно-, двух- и трех этажные жилые строения, завершаются отделочные работы нововозведенной церкви - Центра крещения и венчания, в близкой доступности – почта, «Сбербанк», остановка общественного транспорта, учреждение водоканала.

За ограждением детского сада строятся два трех этажных дома с детской игровой площадкой во дворе.

Учитывая, что учреждение функционирует всего 3 месяца и находится в адаптационном периоде, можно сказать, что руководство ДООУ уже взаимодействует с учреждениями дополнительного образования, учреждениями культуры, спорта:

1. Договор о сотрудничестве по линии преемственности содержания образовательных программ МДОУ детский сад №5 «СЕРПАНТИН» и начальная школа СОШ №4.

2. Договор о взаимодействии с ПЧ-19 – пропаганда безопасности и жизнедеятельности ребенка-дошкольника. В ДООУ систематически планируется проводить занятия с детьми старшего дошкольного возраста по ОБЖ, театральные постановки, распространение печатных изданий сотрудниками Госпожнадзора. Организация экскурсий в пожарную часть.

3. Договорные отношения с ГМЗ «Ростовский кремль», в том числе с детским центром музея, работники которого проводят различные мастер-классы на базе ДООУ. Посещение выставок и экспозиций согласно образовательной программы «Познание». Экскурсии в музей «Царевна лягушка».

4. Сотрудничество с ДЮОЦ «Феррон» и ЦВР – участие в конкурсах различного уровня. (Комбинированная группа заняла 2 место в муниципальном конкурсе по А.Барто).

5. Сотрудничество со спортивной школой в рамках преемственности в воспитании будущих спортсменов и формировании ЗОЖ.

6. Договор с ЦМППС – на оказание методических и организационных услуг для специалистов ДОУ, проведение консультаций с родителями и обследование детей с ОВЗ.

7. Творческое сотрудничество с Детской библиотекой (участие детей в городских мероприятиях и конкурсах, участие сотрудников Детской библиотеки в проведении научно-практического семинара в ДОУ).

Тесное взаимодействие с перечисленными учреждениями позволит удовлетворять познавательные потребности детей, обогащать их эстетический опыт, расширять кругозор, развивать эмоциональную отзывчивость, приобщать к истокам классической и народной культуры.

Детский сад расположен в городе с богатой историей и широким спектром социокультурных учреждений, взаимодействующих с ДОУ и осуществляющих работу с детьми.

Эффективность такого взаимодействия и сотрудничества обеспечит:

- для детей: приобретение социального опыта, повысит качество и эффективность развития, воспитания и обучения, сформированность активно-познавательной позиции и школьно-значимые навыки;

- для педагогов и специалистов: позволит оценить свои профессиональные возможности и достижения, постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство; сформировать партнерские, доверительные отношения между коллегами, детьми и их родителями; создать пространство для интеграции педагогических технологий, используя ИКТ; осуществлять поиск новых идей, работать над совместными проектами;

- для руководителей поможет создать: коллектив творческих единомышленников; комфортный психологический климат в коллективе; инновационное дошкольное учреждение; повысить эффективность образовательных проектов и программ за счет общественной интеллектуальной поддержки и общественной экспертизы; создать привлекательный имидж учреждению;

- для родителей, равнодушных к настоящему и будущему своих детей, желающих понимать их проблемы, стать активными участниками и партнерами образовательного процесса; получать полную информацию о развитии и достижениях своего ребенка; пользоваться рекомендациями специалистов при выборе школы с учетом индивидуальных особенностей и возможностей ребенка.

3. Итоговый этап (май – сентябрь 2016 г):

Программа может быть реализована частично из-за:

1. Деадаптации каких-либо участников процесса.
2. Роста заболеваемости детей и участников педагогического процесса.
3. Разрозненность требований всех членов взрослого сообщества группы: двух воспитателей, младшего воспитателя, старшей медицинской сестры, старшего воспитателя, родителя.
4. Заорганизованности администрации ДОО не возможно качественно осуществлять контроль.
5. Отсутствия взаимопонимания между членами коллектива, разобщенность целей и задач.
6. Сопротивления педагогических кадров введению инноваций, перехода на новое качество работы, не принятия частью коллектива концепции осуществляемой политики ДОО в целом.
7. Отсутствия отлаженной системы стимулирования, основанной на качественных показателях, достижениях педагогов может привести к конфликтам и психологическим стрессам.
8. Отсутствия пиар технологий, информированности о предоставляемых детским садом образовательных услугах может отразиться на позитивном имидже образовательного учреждения и привести к спаду спроса, что повлечет за собой отток квалифицированных кадров
9. Недостаточного финансирования, не совершенствования механизма предоставления платных образовательных услуг.

***Возможные риски и способы их предотвращения,
которые необходимо учесть при создании
новой программы развития на 2016 – 2020 г.г.:***

1. Риск снижения кадрового потенциала ДОО

- совершенствование кадровой политики ДОО, создание благоприятных условий для роста профессионального мастерства, компетентности и творческой самореализации каждого работника;
- совершенствование системы морально-психологического стимулирования персонала;
- создание эффективной системы адаптации молодых педагогов;
- возрождение традиций наставничества;
- обеспечение благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

2. Риск снижения бюджетного финансирования

- эффективное использование внутренних ресурсов ДОО;
- стимулирование энергосберегающих технологий;
- расширение спектра платных дополнительных образовательных услуг;
- поиск внешних источников финансирования (спонсоров, партнеров);
- участие ДОО в адресных программах

3. Риск снижения конкурентоспособности ДОО

- повышение профессиональной компетентности педагогов ДОО;
- расширение базы экспериментальной деятельности ДОО;
- использование инновационных технологий;
- укрепление и расширение информационного обмена и взаимодействия с научными, образовательными, культурными учреждениями и организациями;

- более полное удовлетворение запросов родителей воспитанников на реализацию дополнительных образовательных программ;
- обеспечение безопасности и здоровье сбережения в ДОУ.

4. Рост заболеваемости

- разработать и внедрить в процесс работы с детьми комплексную систему, направленную на укрепление здоровья воспитанников и формирование у них навыков здорового образа жизни, а также внедрение программы витаминизации дошкольников.

4. Список литературы

1. Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник для ВУЗов / Г. М. Андреева. — 5-е издание, испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2006г.
2. Шакуров, Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров // — М.: Просвещение, 1990 г.
3. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы. — М, МГУ, 1991 г.
4. Веселова Т. Б. «Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ», СПб, Детство-пресс, 2012.
Источники:
5. <http://cribs.me/psikhologiya-truda/ponyatie-professionalizatsii-stadii-professionalizatsii>

Стратегическое развитие системы управления детским садом на основе использования технологий менеджмента и маркетинга.

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

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап (сентябрь 2014 – декабрь 2014 г.г.)	1. Разработана концепция и программа развития ДОУ. 2. Определена актуальная ценность ДОУ. 3. Определена имиджевая политика ДОУ.
2 этап (декабрь 2014 – май 2016 г.г.)	1. Апробация и внедрение концепции и программы развития ДОУ. 2. Определены и делегированы функции планирования, контроля и анализа результативности системы управления ДОУ. 3. Внедрена образовательная программа ДОУ с учетом ФГОС ДО 4. Внедрены развивающие парциальные программы с учетом возрастных особенностей детей и заказом родителей. 5. Подготовка к аттестации молодых специалистов. 5. Внедрена имиджевая политика ДОУ.
3 этап (май 2016 – сентябрь 2016 г.г.)	1. Итоговый мониторинг качества реализации концепции и программы развития ДОУ. 2. Обобщен опыт работы по системе управления ДОУ. 3. Проведен анализ качества результатов деятельности педагогов. 4. Обобщение результатов и опыта работы ДОУ по использованию программ по дополнительным платным образовательным услугам. 6. Проведена рекламная компания по актуальным направлениям развития ДОУ. 7. Подведение итогов работы ДОУ.

Развитие образовательной системы детского сада.

Цель: Создание эффективной образовательной системы соответствующей требованиям ФГОС

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап (сентябрь 2014 – декабрь 2014 г.г.)	1. Разработана образовательная программа ДОО с учетом ФГОС ДО 2. Разработаны парциальные программы. 3. Разработаны программы дополнительного образования. 4. Определен уровень адаптации всех участников процесса.
2 этап (декабрь 2014 – май 2016 г.г.)	1. Разработан и апробирован инструментарий определения уровня развития и воспитания детей с учетом возраста детей. 2. Внедрена образовательная программа ДОО. 3. Внедрение авторских программ в рамках дополнительного образования ДОО. 4. Улучшилась степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг ДОО на 15% (в результате анкетирования).
3 этап (май 2016 – сентябрь 2016 г.г.)	1. Проведен мониторинг качества развития и воспитания детей. 2. Обобщен опыт работы педагогов ДОО по образовательной программе ДОО. 3. Мониторинг уровня знаний и практических навыков детей по авторским программам педагогов ДОО. 4. Обобщен опыт работы с родителями по результатам развития, воспитания ребенка и его готовности к обучению.

Развитие оздоровительной системы

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

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап (сентябрь 2014 – декабрь 2014 г.г.)	1. Выявлен рост заболеваемости 2. Определена актуальная ценность двигательного режима ДОУ. 3. Составлена авторская программа ДОУ по формированию привычек к здоровому образу жизни у детей и родителей
2 этап (декабрь 2014 – май 2016 г.г.)	1. Проведено диагностическое исследование состояния здоровья детей. 2. Апробация программы по закаливанию и оздоровлению детского организма в режиме эксперимента. Определен инструментарий диагностики оздоровительно-закаливающих мероприятий. 3. Внедрение программы по закаливанию и оздоровлению. 4. Обеспечена реализация работы с детьми по модели двигательного режима ДОУ. 5. Улучшена система планирования работы педагогов с детьми и родителями по ЗОЖ. 6. Создан фитнес-клуб «Афродита» для сотрудников ДОУ.
3 этап (май 2016 – сентябрь 2016 г.г.)	1. Обобщен опыт работы ДОУ по программе закаливания и оздоровления детей. 2. Снизилась пропуски детей по болезни до 5 дней. 3. Повысился индекс здоровья до 70%. 4. Обобщен опыт работы с детьми по оздоровлению и закаливанию по программе 5. Обобщен опыт педагогов по итогам работы модели двигательного режима (по результатам опроса детей и анкетирования родителей). 6. Повысился интерес к ЗОЖ у детей и родителей. 7. Обобщен опыт работы по здоровью формирующим технологиям в работе с сотрудниками ДОУ.

Развитие системы работы с персоналом

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

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап (сентябрь 2014 – декабрь 2014 г.г.)	1. Переход от концепции управления персоналом к концепции управления человеческими ресурсами. 2. Налажена структура работы по методической теме. 3. Разработан инструментарий отслеживания деятельности педагогов и стимулирования по результатам.
2 этап (декабрь 2014 – май 2016 г.г.)	1. Определен контингент педагогов на очередную и досрочную аттестацию. 2. Повысился уровень квалификации молодых специалистов. 3. Созданы условия для профессионального роста через наставничество, обучение в «Школе молодых педагогов» ДОУ.
3 этап (май 2016 – сентябрь 2016 г.г.)	1. Повысился уровень креативности педагогов. 2. Повышен уровень квалификации педагогов ДОУ. 3. Выявлен творческий резерв младшего обслуживающего персонала для педагогической работы с детьми.

Развитие системы ресурсов и обеспечивающих процессов

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

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап (сентябрь 2014 – декабрь 2014 г.г.)	1. Создана материально-техническая база ДООУ. 2. Кадровое обеспечение ДООУ выдержано согласно штатному расписанию. 3. Приведена в соответствие нормативно - правовая база ДООУ. 4. Подготовлен пакет документов для прохождения процедуры лицензирования ДООУ.
2 этап (декабрь 2014 – май 2016 г.г.)	1. Обогащена развивающая среда в группах ДООУ. 2. Участие в конкурсах районного и областного уровня. 3. Увеличение кружковой работы, программ дополнительного образования работниками ДООУ
3 этап (май 2016 – сентябрь 2016 г.г.)	1. Итоговый мониторинг качества развивающей среды в группах ДООУ. 2. Создана единая система мониторинга по отслеживанию качества образования и сформированности личностных качеств педагога 3. Стабилизация работы коллектива с учетом обеспечения безопасности детей и сотрудников.

**Развитие системы взаимодействия детского сада
с другими социальными институтами**

Цель: Создание эффективной системы взаимодействия детского сада с другими социальными институтами, содействующей конкурентоспособности и формированию позитивной имиджевой политики.

Этапы	Предполагаемый результат
1 этап (сентябрь 2014 – декабрь 2014 г.г.)	1. Базовая площадка – детский сад новостройка. 2. Заключение договоров по взаимодействию с соцпартнерами. 3. Пиар компания по формированию имиджевой политики.
2 этап (декабрь 2014 – май 2016 г.г.)	1. Создание условий для прохождения педагогической практики. 2. Реализация планов совместной работы с соцпартнерами. 5. Апробирование и внедрение программы работы с неорганизованными детьми.
3 этап (май 2016 – сентябрь 2016 г.г.)	1. Изучение результатов. Сравнительный анализ. 2. Оценка результатов взаимодействия. 4. Обобщен опыт работы по программе «Предшкольная пора». 5. Анализ реализации программы с неорганизованными детьми. 6. Расширение количества услуг.