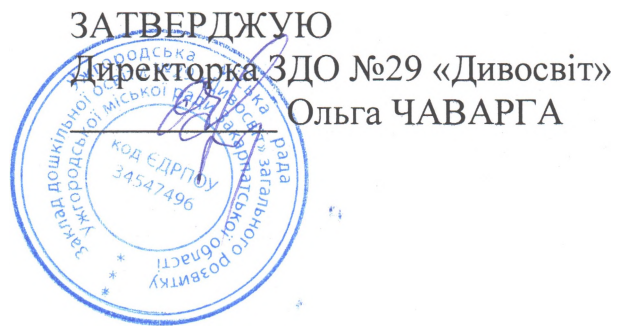


СХВАЛЕНО
педагогічною радою
ЗДО №29 «Дивосвіт»
Протокол №2 від 28.12.2021 р.



**Стратегія розвитку
закладу дошкільної освіти №29 «Дивосвіт»
загального розвитку
Ужгородської міської ради
Закарпатської області
на 2022–2026 рр.**

Паспорт Стратегії розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт»

Назва Стратегії	Стратегія розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт» на 2022–2026 рр.
Підстави для розробки	Необхідність удосконалення змісту діяльності закладу дошкільної освіти
Нормативно-правова база	Конституція України; Закони України: «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про охорону дитинства», «Про захист персональних даних», Державний стандарт дошкільної освіти, БКДО (нова редакція), Перелік навчальної літератури, програм, рекомендованих МОН (дошкільна освіта)
Розробники Стратегії	Творча група педагогів ЗДО №29 «Дивосвіт»
Мета Стратегії	Забезпечити реалізацію стратегії й тактики розвитку дошкільної освіти ЗДО №29 «Дивосвіт» на період із 2022 по 2026 рр. з подальшим введенням нових документів та методичних рекомендацій МОН України на основі визначеного цілісного підходу до питань реформування змісту освіти. Забезпечити якісну, доступну і сучасну дошкільну освіту шляхом створення інноваційного, безпечного, відкритого та ефективного освітнього простору. Забезпечити реалізацію державних стандартів в освітній галузі у контексті філософсько-соціологічних аспектів реформування освіти в Україні, соціокультурного становлення і самореалізації особистості, її соціальної адаптації; формування громадянина з урахуванням творчих набутків педагогів ЗДО №29 «Дивосвіт», творчого потенціалу педагогів міста, області, України
Завдання Стратегії	• Удосконалення змісту та організації освітнього процесу • Забезпечення якісного управління освітнім процесом та системне підвищення якості дошкільної освіти на інноваційній основі • Підвищення професійної компетентності педагогів • Розвиток матеріально-технічної бази ЗДО №29 «Дивосвіт» • Створення безпечного, інклюзивного середовища • Партнерська взаємодія з родинами та громадою • Створення оптимальних умов для повноцінного фізичного і психічного розвитку кожної дитини • Формування життєвої компетентності дошкільника в контексті Програми «Українське дошкільля»
Терміни реалізації Стратегії	2022–2026 рр.
Виконавець Стратегії	Заклад дошкільної освіти №29 «Дивосвіт» загального розвитку Ужгородської міської ради Закарпатської області
Структура Стратегії	1. Титульна сторінка 2. Паспорт Стратегії 3. Вступ 4. Інформація про ЗДО №29 «Дивосвіт» 5. SWOT-аналіз діяльності ЗДО №29 «Дивосвіт» 6. План заходів, спрямованих на реалізацію Стратегії розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт», та очікувані результати 7. Контроль за виконанням Стратегії розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт»
Обсяг і джерела фінансування Стратегії	Бюджетні та позабюджетні кошти (спонсорська допомога)

Очікувані результати	Основними результатами розвитку дошкільного закладу будуть системні позитивні зміни, зокрема: - оновлення змісту дошкільної освіти; - морально-духовний розвиток дитини, виховання ціннісного ставлення до природи, культури, людей, власного «Я», здатності приймати самостійні рішення, здійснювати свідомі вибори, відповідально самовизначатися, проявляти свій потенціал; - сформованість свідомого ставлення дітей до власного здоров'я і здоров'я інших громадян як найвищої соціальної цінності; підвищення рівня фізкультурно-оздоровчої роботи в установі; - підвищення рівня професійної підготовки вихователів із формування духовної, моральної, правової культури дошкільника; - раціональне використання ідей передового досвіду, які сприятимуть підвищенню якості знань здобувачів освіти; - систематичне використання комп'ютерної техніки в освітньому процесі в ЗДО №29 «Дивосвіт»; - результативність надання додаткових освітніх послуг; - формування вмінь і навичок, необхідних для навчання в школі; - активна участь громадськості, батьків у формуванні освітньої політики закладу; - зміцнення матеріально-технічної бази закладу дошкільної освіти №29 «Дивосвіт». Моніторинг результатів виконання основних завдань Стратегії буде здійснюватися у формі щорічного звіту керівника.
Контроль за виконанням Стратегії	Адміністрація ЗДО №29 «Дивосвіт», управління освіти Ужгородської міської ради

Вступ

У державі, яка будується на демократичних засадах, виховання дитини є справою всього суспільства, що має не тільки визнавати право дитини на щасливе дитинство, а й створювати для цього реальні умови.

Дошкільна освіта є першою ланкою системи безперервної освіти в Україні, яка закладає підґрунтя для розвитку особистості дитини, її успіху та самореалізації в подальшому навчанні і протягом усього життя. Здобуття дошкільної освіти у різних формах її організації є вкрай важливим для дітей відповідного віку, оскільки створює сприятливі умови для формування необхідних базових якостей особистості, компетентностей, умінь і навичок для подальшого успіху дитини, її гармонійного розвитку та плавного переходу до здобуття наступного рівня освіти. Отже, одним із надважливих завдань на сьогодні є створення всіх необхідних умов для забезпечення доступу всім охочим дітям відповідного віку до якісної дошкільної освіти.

Питання якості дошкільної освіти є досить масштабним і комплексним, оскільки включає багато напрямів та аспектів. Так, підвищення якості дошкільної освіти передбачає оновлення змісту дошкільної освіти, підвищення кваліфікації педагогічних працівників, а також комфортне освітнє середовище і безпечну матеріально-технічну базу.

Заклад дошкільної освіти №29 «Дивосвіт» – це сучасний комунальний заклад, який забезпечує дошкільну освіту дітей віком від 2 до 6 (7) років.

Наша **місія** – створити сприятливі умови для всебічного розвитку дитини дошкільного віку, формувати ключові життєві компетентності, виховувати особистість, здатну в майбутньому до успішної самореалізації, навчання та громадської активності.

Візія ЗДО №29 «Дивосвіт» – це простір дитинства, де малюк щасливий, педагог – натхненний, а батьки – впевнені у якості освіти та турботі про своїх дітей.

Стратегія розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт» – це довгостроковий план дій, спрямований на покращення якості освітнього процесу, розвитку матеріально-технічної бази, підвищення кваліфікації педагогів, залучення батьківської громади та створення сприятливого середовища для всебічного розвитку дитини.

Стратегія розвитку закладу дошкільної освіти визначає основні напрями, пріоритети, завдання та їх реалізацію засобами кадрової, соціальної політики, управлінням і фінансуванням, структурними і змістовими змінами в розвитку освітньої системи ЗДО.

Планування стратегії розвитку освітньої діяльності закладу дошкільної освіти до 2026 року зумовлено необхідністю змін, спрямованих на підвищення якості освіти і конкурентоспроможності ЗДО, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед колективом установи в нових економічних та соціокультурних умовах.

Визнання необхідності свідомого управління змінами, їх передбачення, регулювання, пристосування до зміни зовнішніх умов прискорює процес оновлення діяльності в ЗДО. Тому питання суттєвих змін до деяких підходів до планування діяльності закладу дошкільної освіти потребує значного корегування: оновлення навчальної бази закладу, поширення використання інтерактивних форм впливу на педагогічний процес; організація навчання дітей за методиками та технологіями, які активізують розумову діяльність і творчо організовують освітній простір.

Стратегія розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт» покликана створити умови для системного впровадження інноваційних форм роботи, залучення педагогічних працівників до дослідницької, експериментальної діяльності; реалізації ефективних технологій навчання педагогів, неперервного фахового вдосконалення, розвитку творчого потенціалу, педагогічної ініціативи та самоосвіти; вивчення, узагальнення, пропагування, впровадження і поширення ППД; вдосконалення наступності між дошкільною та початковою освітою; забезпечення духовного, інтелектуального, фізичного розвитку дитини в умовах ЗДО; подальшого впровадження ІКТ та використання їх в освітньому процесі; моніторингу рівня освітніх досягнень вихованців, діагностики роботи педагогів із метою корекції та підвищення результативності освітнього процесу; удосконалення системи національного виховання дошкільників.

Інформація про ЗДО №29 «Дивосвіт»

Юридична адреса: м. Ужгород, вул. Михайла Грушевського, 61-а, електронна пошта: divosvit29@gmail.com

Заклад дошкільної освіти функціонує з 4 листопада 1975 року.

Мова навчання – українська.

Проектна потужність ЗДО №29 «Дивосвіт» становить 215 місць. Функціонує 11 груп (у тому числі 1 інклюзивна група): 2 перші молодші групи, 3 другі молодші

групи, 3 середні та 3 старші. Фактична мережа становить 200 дітей. Заклад працює за п'ятиденним режимом роботи.

Тип закладу – загального розвитку відповідно до Статуту закладу дошкільної освіти №29 «Дивосвіт» загального розвитку Ужгородської міської ради Закарпатської області.

Реалізація Базового компонента дошкільної освіти забезпечується Програмою розвитку «Українське дошкілля», в інклюзивній групі – за індивідуальними програмами розвитку, складеними на основі висновку ІРЦ. Освітній процес організовується на основі освітньої програми, схваленого та затвердженого плану роботи на навчальний рік.

Кадрове забезпечення ЗДО №29 «Дивосвіт»

Заклад дошкільної освіти №29 «Дивосвіт» укомплектовано такими педагогічними кадрами: 1 директор, 1 вихователь-методист, 21 вихователь, 2 музичні керівники, 1 практичний психолог, 1 інструктор із фізкультури.

Освітній процес у ЗДО №29 «Дивосвіт» здійснюють 27 педагогів, які характеризуються так:

за освітнім рівнем:

- з вищою педагогічною освітою (спеціаліст, магістр) – 22 педагоги;
- з середньою спеціальною освітою (бакалавр) – 5 педагогів;

за результатами атестації:

- педагогічне звання «вихователь-методист» – 2 педагоги;
- педагогічне звання «старший вихователь» – 1 педагог;
- спеціаліст вищої категорії – 2 педагоги;
- спеціаліст першої категорії – 4 педагоги;
- спеціаліст другої категорії – 9 педагогів;
- спеціаліст – 6 педагогів;
- відповідають займаній посаді – 6 педагогів;

за стажем роботи:

- до 3 років – 1 педагог;
- від 3 до 10 років – 11 педагогів;
- від 10 до 20 років – 7 педагогів;
- понад 20 років – 8 педагогів.

Пріоритетні напрями діяльності ЗДО №29 «Дивосвіт»:

- створення розвивального життєвого простору, найсприятливішого для гармонійного та різнобічного розвитку, системного виховання і навчання дітей у ранній та дошкільний період;
- розвиток основ патріотичної свідомості дошкільників із високими морально-духовними якостями, навичками культури спілкування, знаннями про українську культуру та звичаї як важливими чинниками національно-патріотичного виховання;
- охорона життя і здоров'я дітей, оновлення та удосконалення форм, змісту, методів фізкультурно-оздоровчої роботи і шляхів формування у дошкільників ціннісного ставлення до власного здоров'я;

- осучаснення та гуманізація педагогічного процесу на основі особистісно орієнтованої моделі виховання і навчання, впровадження нових форм діяльності установи в умовах модернізації дошкільної освіти;
- оновлення стратегії і тактики взаємодії педагогів із батьками.

Завдання педагогічного колективу:

- створити безпечне освітньо-розвивальне середовище, сприятливе для розвитку комунікативних навичок, фізичних, інтелектуальних і творчих здібностей дітей;
- виховувати дітей на засадах гуманізму, демократичних цінностей, у дусі відповідальності, дотримання основних прав і свобод людини; формувати почуття гідності та толерантність;
- здійснювати екологічне, трудове, художнє і здоров'язбережувальне виховання. Спонукаати дітей до здорового способу життя;
- упроваджувати новітні технології та методики навчання і виховання;
- упроваджувати діяльнісний підхід в освітній процес;
- упроваджувати особистісно орієнтовану модель навчання і виховання на основі диференціації та індивідуалізації;
- забезпечити ефективну наступність у вихованні, навчанні та розвитку між групами різного віку та між ЗДО і школою;
- налагоджувати партнерську взаємодію між педагогами, батьками і представниками громадських організацій;
- підвищувати рівень психолого-педагогічної освіти батьків;
- формувати ефективну систему демократичного, особистісно орієнтованого управління.

Щоб розробити прогноз майбутньої діяльності, необхідно відповісти на головне запитання: «До чого прагне ЗДО: до роботи в режимі стабільності чи в режимі постійного вдосконалення та поступового оновлення?»

Для вироблення мети і стратегії розвитку нашого закладу ми проаналізували:

1. Чого досяг наш заклад сьогодні?
2. За що нас цінують батьки, діти?
3. В чому унікальність нашого закладу?
4. Яким ми хочемо бачити наш дошкільний заклад у майбутньому?
5. Що можна покращити?
6. Що заважає нашому подальшому розвитку?
7. Що і як ми зробимо, щоб дошкільний заклад успішно перейшов від свого сьогоденішнього стану до бажаного майбутнього?

Для стратегічного аналізу ми використали метод SWOT-аналізу діяльності закладу. Поняття «SWOT-аналіз» у перекладі з англійської мови розшифровується так:

S – Strengths – сильні сторони;
 W – Weaknesses – слабкі сторони;
 O – Opportunities – можливості, нагоди;
 T – Threats – загрози.

Аналіз проведено за такими напрямками діяльності:

- 1) матеріально-технічне забезпечення;
- 2) кадрова політика, управлінська діяльність;

3) робота з батьками.

Мета SWOT-аналізу – визначити:

1) які наявні сильні сторони закладу можна посилити і що для цього необхідно зробити;

2) які слабкі сторони можна подолати, не допустити в подальшому, компенсувати, зменшити їхній вплив і як саме;

3) що потрібно зробити, щоб посилити сприятливі можливості зовнішнього впливу на заклад і як навчитися вчасно розпізнавати й використовувати їх в інтересах закладу;

4) які є зовнішні небезпеки, загрози та ризики і як їм протистояти.

**SWOT-аналіз сильних, слабких сторін, можливостей та загроз
у ЗДО №29 «Дивосвіт»**

Сильні сторони	Слабкі сторони	Можливості	Загрози
Матеріально-технічне забезпечення			
1. Розташування закладу у сприятливій екологічній зоні 2. Велика територія закладу, окремі майданчики для кожної групи 3. Оновлене розвивальне середовище на території та у групових кімнатах 4. Наявність унікального сенсорного простору 5. Позитивні зміни у бюджетному фінансуванні	1. У зв'язку з тривалою експлуатацією будівлі необхідно провести суттєвий ремонт фасаду закладу 2. Відсутність окремого приміщення для додаткових освітніх послуг для дітей 3. Недостатнє забезпечення комп'ютерною технікою, меблями	1. Використання ІКТ для популяризації закладу і розширення зв'язків із громадськістю 2. Подальший благоустрій території ЗДО та вдосконалення предметно-розвивального середовища	1. Зростання соціально-політичної нестабільності 2. Зміни в потребах споживачів 3. Недостатність і нестабільність бюджетного фінансування 4. Неготовність батьків до матеріальних витрат на модернізацію закладу
Кадрова політика, управлінська діяльність			
1. Високий рівень професійної компетентності персоналу 2. Наявність демократичного стилю управління колективом	1. Плинність педагогічних кадрів 2. Необхідність у додаткових штатних одиницях (дефектологи та інші)	1. Подальше підвищення рівня професійності працівників і якості послуг 2. Забезпечення індивідуальної траєкторії розвитку дитини	1. Тенденція до зниження якості підготовки педагогічних кадрів 2. Можливий опір нововведенням 3. Недостатня мотивація

3. Чітка стратегія розвитку 4. Впровадження інноваційних технологій, форм і методів роботи 5. Підтримання традицій закладу 6. Дотримання етичних норм поведінки, спілкування, моральних життєвих позицій 7. Колектив характеризується позитивним психологічним кліматом, дружніми стосунками 8. Значний попит на додаткові освітні послуги 9. Позитивний імідж у місті 10. Наш персонал – це порядні, чесні, справедливі, щирі люди, які добре доглядають дітей, дбають про їхнє здоров'я 11. Наявність якісного сайту	3. Недостатня популяризація діяльності ЗДО у засобах масової інформації та інформаційних виданнях 4. Недостатній рівень співпраці закладу з підприємцями	3. Застосування педагогами дидактичних прийомів для формування у дітей компетентностей, а не тільки для накопичення певного обсягу знань 4. Готовність закладу до надання та споживачів до отримання платних послуг 5. Підвищення рівня конкурентоспроможності закладу 6. Використання мотиваційних методів щодо підвищення іміджу вихователя	педагогічних працівників 4. Недостатня популяризація професії вихователя 5. Зростання темпів інфляції
Робота з батьками			
1. Налагоджена система роботи з сім'єю та громадськістю 2. Робота психологічної служби 3. Інноваційні форми роботи з батьками	1. Зниження морально-етичної культури батьків 2. Недостатній рівень знань батьків про особливості розвитку дитини 3. Недостатня зацікавленість	1. Зміни державної політики на покращення життя населення 2. Продовження роботи щодо надання батькам знань про особливості розвитку кожної	1. Розшарування суспільства, в якому недостатньо уваги приділяється інституту сім'ї 2. Недостатнє висвітлення досвіду сімейного виховання,

4. Робота анонімного «телефону довіри»	щодо організації освітнього процесу у закладі 4. Прояви байдужості до рекомендацій педагогів	дитини, її потенційних можливостей і перспектив 3. Формування педагогічної культури батьків	причин негативних явищ у стосунках дітей та батьків 3. Безсистемне використання засобів масової інформації, де проблемам взаємодії працівників закладу освіти та батьків відводиться незначне місце і час 4. Негативний вплив ЗМІ (дискредитація педагогів, дезорієнтація батьків)
--	---	--	--

У роботі колективу ставимо завдання, які сприятимуть вирішенню проблем, виявлених у результаті SWOT-аналізу, і реалізації Стратегії розвитку. Створивши Стратегію розвитку, отримуємо широке поле для творчості та реалізації потенційних можливостей дошкільного закладу з метою покращення освіти здобувачів.

Основними результатами виконання Стратегії розвитку закладу будуть системні позитивні зміни, зокрема:

- оновлення змісту дошкільної освіти;
- підвищення якості освіти дошкільників;
- особистісне зростання кожного члена педагогічного колективу і керівника;
- підбір таких фахівців, які зможуть розв'язувати поточні та майбутні завдання;
- систематичне включення ІКТ в освітній процес ЗДО;
- піднесення роботи педагогічного колективу з батьками здобувачів освіти на якісно новий рівень;
- активна участь громадськості, батьків у формуванні освітньої політики ЗДО №29 «Дивосвіт»;
- підвищення авторитету і ролі сім'ї у вихованні та соціалізації дітей;
- формування сучасної педагогічної культури батьків на основі національних традицій, що сприятиме поліпшенню якості виховання дітей;
- зміцнення віри батьків у професійну компетентність педагогів, довіри до дошкільного закладу;
- зміцнення і модернізація матеріально-технічної бази установи.

З метою підвищення якості дошкільної освіти необхідно сформувати внутрішню систему забезпечення якості освіти.

Внутрішня система забезпечення якості освіти в закладі дошкільної освіти повинна охоплювати кілька основних критеріїв, кожен із яких сприяє досягненню високого рівня освіти та розвитку дітей.

Важливими умовами і критеріями, які впливають на якість дошкільної освіти, сприяють якісному розвитку здобувачів освіти в умовах сучасних викликів та вимог і потребують постійного вдосконалення, є:

- сучасне матеріально-технічне оснащення, зокрема, безпечне середовище;
- висококваліфіковані кадри ЗДО;
- сприятлива взаємодія з батьками як з учасниками освітнього процесу;
- ефективна управлінська діяльність.

Для кожного критерію окреслюємо мету, заходи, які потрібно виконати для її досягнення, та очікувані результати.

План заходів, спрямованих на реалізацію Стратегії розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт», та очікувані результати

Матеріально-технічне забезпечення ЗДО №29 «Дивосвіт»

Зміцнення матеріально-технічної бази закладу освіти – це одне з найголовніших питань функціонування установи. Від цього залежать і якісний освітній процес, і здоров'я здобувачів освіти та працівників, і дотримання правил пожежної безпеки, і санітарно-гігієнічний стан приміщень та території закладу.

Мета плану розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт» із питань матеріально-технічного забезпечення – продовжувати покращення умов для навчання і виховання дітей відповідно до сучасних санітарно-гігієнічних, пожежних та інженерно-технічних вимог. Для досягнення поставленої мети потрібно провести такі заходи:

№ з/п	Зміст заходу	Термін виконання	Виконавці
1	Проводити технічний аналіз стану приміщень закладу з метою визначення необхідності проведення ремонтних робіт	Щороку	Директорка, завгосп
2	Оснастити будівлю закладу системою протипожежної сигналізації	2022–2023 рр.	Директорка, завгосп
3	Провести заміну пожежних кранів і рукавів	2022–2023 рр.	Директорка, завгосп
4	Провести поточний ремонт медичного кабінету	2022–2023 рр.	Директорка, завгосп
5	Забезпечити групові кімнати сучасними меблями	2022–2026 рр.	Директорка, завгосп
6	Оновлювати обладнання спортивного залу та сенсорної кімнати	2022–2026 рр.	Директорка, завгосп
7	Доукомплектувати дошкільний заклад необхідною комп'ютерною технікою	2022–2026 рр.	Директорка
8	Проводити оновлення технологічного обладнання (електроплити, пральні машини, м'ясорубка, холодильники)	За потреби	Директорка, завгосп

№ з/п	Зміст заходу	Термін виконання	Виконавці
9	Проводити заходи з енергозбереження та ефективного освітлення закладу	Постійно	Директорка, завгосп
10	Провести ремонт огорожі	2022–2026 рр.	Директорка, завгосп

Очікувані результати:

- створення надійної, розвиненої матеріально-технічної бази, що відповідає всім вимогам безпеки та комфортності: відповідність приміщень і території ЗДО №29 «Дивосвіт» сучасним санітарно-гігієнічним, інженерно-технічним та пожежним вимогам;
- створення соціально сприятливих умов для здобуття дошкільної освіти, зокрема, розвиток спортивної та ігрової баз для фізичного виховання дітей, сенсорного простору для сенсорного розвитку дошкільників.

Кадрова політика ЗДО №29 «Дивосвіт»

Ефективна кадрова політика – важлива складова частина повноцінного розвитку закладу освіти, формування його іміджу, що безпосередньо впливає на його конкурентоздатність, якість освітнього процесу. Мета кадрової політики ЗДО №29 «Дивосвіт» – забезпечити його кваліфікованими працівниками, створити умови для ефективного використання та розвитку потенціалу кожного працівника, задовольнити їхні соціально-економічні сподівання й інтереси, що дасть змогу зміцнити корпоративну культуру, ефективно мотивувати та професійно розвивати працівників, а завдяки цьому – підвищити якість освітнього процесу і досягнути стратегічних цілей закладу освіти.

Основні напрями в системі кадрової роботи:

- прогнозування та планування довгострокових потреб у кадрах;
- навчання і розвиток працівників;
- формування у працівників командної та корпоративної культури;
- розвиток механізмів атестації кадрів;
- створення мотиваційного мікроклімату.

Для реалізації цих напрямів необхідно провести такі заходи:

№ з/п	Зміст роботи	Термін виконання	Виконавці
1	Проводити моніторинг якості професійної діяльності педагогічних працівників ЗДО №29 «Дивосвіт»	1 раз на рік	Директорка, вихователь-методист
2	Забезпечити підвищення кваліфікації педагогів	1 раз на 5 років	Директорка, вихователь-методист
3	Впроваджувати інтерактивні методи і форми роботи, сучасні технології навчання педагогів	Постійно	Директорка, вихователь-методист
4	Проводити атестацію педпрацівників як форму виявлення рівня кваліфікації, що спонукатиме до професійного вдосконалення	2022–2026 рр.	Директорка, вихователь-методист

№ з/п	Зміст роботи	Термін виконання	Виконавці
5	Створювати умови для самовдосконалення педагогів	Постійно	Директорка, вихователь-методист
6	Залучати педагогів до участі в семінарах, вебінарах, конкурсах	Постійно	Директорка, вихователь-методист
7	Спонукаати педагогів до здобуття фахової освіти	Постійно	Директорка, вихователь-методист
8	Впроваджувати систему методичних заходів, спрямованих на розвиток професійної компетентності, творчих можливостей педагогів	2022–2026 рр.	Директорка, вихователь-методист
9	Провести з педагогами тематичний цикл семінарів щодо впровадження новітніх технологій в освітній процес	2022–2026 рр.	Директорка, вихователь-методист
10	Поповнити методичний кабінет науково-методичною, довідковою літературою, періодичними фаховими виданнями	2022–2026 рр.	Директорка, вихователь-методист

Очікувані результати:

- забезпечення закладу висококваліфікованими працівниками відповідно до вимог і кількості робочих місць;
- підвищення рівня педагогічної майстерності через участь у методичних заходах, тренінгах, вебінарах, проходження підвищення кваліфікації, залучення до роботи в творчих групах;
- підбір таких фахівців, які зможуть розв'язувати поточні й майбутні завдання;
- підвищення якості освіти дошкільників.

Формування педагогічної компетентності батьків

Одним із пріоритетів у роботі установи вважаємо налагодження тісної співпраці з сім'ями. Роботу з батьками будувати за принципом співпраці, взаєморозуміння, партнерства й чіткої усвідомленості своєї ролі та відповідальності у спільній взаємодії.

Мета – сприяти підвищенню авторитету і ролі сім'ї у вихованні та соціалізації дітей дошкільного віку, формувати сучасну педагогічну культуру батьків на основі національних традицій і досягнень світової педагогіки.

Завдання, що сприяють взаємодії закладу дошкільної освіти із сім'ями:

- забезпечувати дитині в сім'ї та в закладі дошкільної освіти оптимальні умови для повноцінного фізичного і психічного розвитку;
- сприяти задоволенню потреби дитини в емоційно-особистісному спілкуванні, розвивати її творчі інтереси, пізнавальну сферу та розширювати світогляд, судження стосовно життєвих явищ, ситуацій, вчинків, уміння реально оцінювати життя в навколишньому середовищі;

- активізувати та збагачувати виховні вміння батьків, підтримувати впевненість у власних педагогічних силах;
- сприяти формуванню в батьків уміння приймати правильні виважені рішення щодо вчинків своїх дітей;
- сприяти готовності та зацікавленості батьків у формуванні дошкільної зрілості дитини.

Заходи щодо покращення роботи з батьками:

№ з/п	Зміст роботи	Термін виконання	Виконавці
1	Створити єдиний освітній простір «Сім'я – дошкільний заклад»	Постійно	Адміністрація, педагоги
2	Інформувати батьків про традиції виховання у закладі дошкільної освіти, умови та вимоги щодо перебування дитини в межах ЗДО, зміст роботи з дошкільниками	Постійно	Адміністрація, педагоги
3	Спонукати батьків до участі в освітньому процесі закладу дошкільної освіти (ігри, розповіді, дитячий туризм, прогулянки, екскурсії тощо)	Постійно	Адміністрація, педагоги
4	Здійснювати медико-психолого-педагогічну просвіту, залучаючи фахівців різних напрямів	Постійно	Педагоги, практичний психолог, сестра медична
5	Залучати батьків до створення у дошкільному закладі предметно-ігрового розвивального середовища	За потреби	Адміністрація, педагоги
6	Залучати батьків до благоустрою території установи	За потреби	Адміністрація, педагоги
7	Використовувати різноманітні форми роботи з сім'єю: батьківські збори, дні відкритих дверей, обмін досвідом родинного виховання, бесіди за «круглим столом», тренінги, консультації, свята, розваги, конкурси, індивідуальні бесіди, спілкування по телефону та через соцмережі	Згідно з річними планами	Адміністрація, педагоги
8	Проводити моніторингові дослідження рівня задоволеності батьків якістю надання освітніх послуг	Щороку	Адміністрація

Очікувані результати:

- підвищення педагогічної культури батьків, що сприятиме поліпшенню якості виховання дітей;
- зміцнення віри батьків у професійну компетентність, тактовність і доброзичливість педагогів, довіри до дошкільного закладу;
- ширше залучення батьків до формування освітньої політики закладу;
- піднесення роботи педагогічного колективу з батьками здобувачів освіти на якісно новий рівень.

Управлінська діяльність

У сучасних умовах розвитку освіти виникає потреба у переосмисленні ролі керівника закладу дошкільної освіти (ЗДО) як менеджера, лідера змін та координатора процесів. Реалізація управлінських процесів у ЗДО – це система дій і рішень, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування закладу дошкільної освіти, досягнення його цілей та створення комфортного освітнього середовища.

Мета управлінської діяльності – забезпечення якісного функціонування ЗДО, створення умов для ефективного освітнього процесу, розвитку персоналу, партнерської взаємодії та дотримання норм законодавства.

Одним із найбільш ефективних **шляхів** досягнення постійного вдосконалення, поступового оновлення та результативного функціонування ЗДО вважаємо системний підхід до управлінської діяльності, який передбачає:

- цілісне бачення закладу як відкритої динамічної системи;
- взаємозв'язок усіх елементів освітнього процесу;
- орієнтацію на досягнення конкретних результатів;
- гнучке реагування на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища.

Завдання керівника щодо ефективного управління закладом:

- створювати бачення розвитку ЗДО;
- формувати команду однодумців;
- підтримувати ініціативу й інновації;
- забезпечити прозорість та відкритість у прийнятті рішень;
- впроваджувати принципи педагогічного лідерства.

Структура управлінської системи ЗДО:

- керівник – забезпечення стратегічного і поточного управління;
- вихователь-методист – координація методичної роботи, підтримка педагогів;
- педагогічна рада – колегіальний орган для прийняття освітніх рішень;
- батьківський комітет – участь батьків у розвитку ЗДО;
- технічний персонал – підтримка функціонування закладу.

Управлінські процеси у ЗДО №29 «Дивосвіт» спрямовані на:

- впровадження сучасних інноваційних технологій в освітній процес;
- високий професійний рівень педагогічних працівників;
- створення психологічно комфортного середовища.

Для реалізації внутрішньої системи забезпечення якості освіти з питання управлінської діяльності необхідно провести такі заходи:

№ з/п	Зміст роботи	Термін виконання	Виконавці
1	Здійснювати річне планування та відстеження його результативності відповідно до Стратегії розвитку та з урахуванням освітньої програми закладу	Щороку	Директорка, вихователь-методист
2	Здійснювати самооцінювання якості освітньої діяльності	Щороку	Директорка, вихователь-методист
3	Розподілити обов'язки та повноваження між адміністрацією закладу освіти для забезпечення ефективного управління закладом освіти та вдосконалення якості освітньої діяльності	Постійно	Директорка, вихователь-методист
4	Утримувати у належному стані будівлі, приміщення, обладнання закладу освіти	2022–2026 рр.	Директорка, вихователь-методист
5	Створити умови для формування відкритого освітнього середовища через залучення учасників освітнього процесу до різноманітних суспільно значущих заходів поза межами закладу: фестивалі, екскурсії, відвідування установ культури тощо	Постійно	Директорка, вихователь-методист
6	Оприлюднювати інформацію про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах	Щороку	Директорка

Очікувані результати

1. Забезпечення позитивної динаміки рівня сформованості компетентностей у дітей дошкільного віку
2. Відповідність освітнього процесу вимогам Базового компонента дошкільної освіти та Програми «Українське дошкілля»
3. Впровадження інноваційних освітніх технологій
4. Зростання активності педагогів у конкурсах, проєктах, публікаціях
5. Застосування педагогами елементів самоаналізу та рефлексії, планування власних траєкторій професійного зростання
6. Запровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти
7. Функціонування ефективної моделі управлінської комунікації: залучення колегіальних органів (педради, батьківського комітету) до прийняття рішень
8. Здійснення планового управління ризиками (зовнішні виклики, кадрові зміни, надзвичайні ситуації)
9. Впровадження елементів педагогіки партнерства

10. Підвищення рівня довіри та задоволеності батьків освітнім процесом

11. Підвищення загального іміджу закладу

Досягнення очікуваних результатів свідчатиме про ефективність управлінських рішень, здатність закладу до сталого розвитку й адаптації до викликів часу.

Контроль за виконанням Стратегії розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт»

Реалізація Стратегії розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт» на 2022–2026 рр. передбачає постійний моніторинг її виконання, зокрема:

- відвідування занять;
- спостереження за перебігом освітнього процесу;
- проведення бесід із педагогами, дітьми та батьками;
- анкетування педагогів і батьків;
- порівняння діяльності за останні п'ять років;
- розміщення на сайті закладу інформації щодо виконання Стратегії розвитку та підсумків модернізації освітнього процесу.

Основними результатами розвитку ЗДО №29 «Дивосвіт» будуть системні позитивні зміни, зокрема:

- оновлення змісту дошкільної освіти;
- морально-духовний розвиток дитини, виховання в неї ціннісного ставлення до природи, культури, людей, власного «Я», здатності приймати самостійні рішення, здійснювати свідомі вибори, відповідально самовизначатися, проявляти свій потенціал;
- сформованість свідомого ставлення дітей до власного здоров'я та здоров'я інших громадян як найвищої соціальної цінності; підвищення рівня фізкультурно-оздоровчої роботи в закладі;
- підвищення рівня професійної підготовки вихователів із формування духовної, моральної, правової культури дошкільників;
- раціональне використання ідей передового досвіду та розробка власних педагогічних технологій, що сприятимуть підвищенню якості знань здобувачів освіти;
- систематичне включення ІКТ в освітній процес ЗДО;
- активна участь громадськості, батьків у формуванні освітньої політики закладу;
- зміцнення матеріально-технічної бази установи.

Моніторинг результатів виконання Стратегії буде представлено у формі щорічного звіту керівника.