



«Согласовано»
на заседании Наблюдательного совета
Протокол №1 от 25.01.2017

«Утверждаю»
заведующий МАДОУ №26 «Кораблик»
_____ Т.И. Куренок
«25» января 2017г.

Публичный доклад за 2016 год
заведующего Куренок Татьяны Ивановны
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида
№26 «Кораблик»
по итогам реализации программы развития «Мы вместе»

Программа развития «Мы вместе» была утверждена в начале 2015 года.

К началу разработки программы в ДОО проводился мониторинг по различным направлениям деятельности: образовательного процесса, анализ уровня профессиональной компетентности педагогов и ресурсные возможности учреждения.

Мониторинг выявил следующее: что, несмотря на удовлетворительные результаты обучаемости воспитанников в ДОО - 81 % выполнение программы, готовы к обучению к школе – 98%:

- воспитательно – образовательный процесс недостаточно ориентирован на индивидуальные особенности, потребности и возможности каждого ребёнка (ориентирован на среднего воспитанника);
- низкий уровень квалифицированных педагогов (40,3% имели квалификационную категорию);
- не готовность педагогов осуществлять в своей деятельности федеральные стандарты, предъявляемые государством к организации образовательного процесса;
- приток молодых специалистов (более 40%), образовательный уровень которых невысок;
- обеспеченность образовательных программ пакетом методико – диагностических и практических материалов в соответствии с ФГОС составлял – 66%;
- недостаточно организована рекламная компания услуг, предоставляемых ДОО, редко использовались возможности СМИ и других информационных ресурсов;
- материально- техническая база требовала пополнение среды современным развивающим оборудованием в соответствии с СанПин и ФГОС;
- недостаточно организовано сотрудничество с учреждениями и организациями города Бердска, области по различным направлениям деятельности учреждения, особенно касающиеся оказание помощи детям с ОВЗ и инвалидностью.
- необходимо было более рационально и экономно использовать бюджетные средства для развития ДОО.

Мы определили 6 приоритетных проектов, направленных на развития ДОО в инновационном режиме, которые развивались и реализовались параллельно друг другу.

Главная цель программы ставилась следующая – оптимизировать управленческие процессы для повышения качества образования, направленного на индивидуализацию развития и здоровьесбережения воспитанников.

Концептуальный проект рассматривался в 2 аспектах:

1. Модель выпускника как идеальный ориентир и единая позиция всех участников образовательного процесса на основе создания образовательной и здоровьесберегающей среды.

2. Будущее желаемое состояние детского сада как системы, её философия, принципы жизнедеятельности, миссия, ценности и стратегические направления развития в общем образовательном процессе.

Мы всегда стремились к единению, взаимообщению взрослых участников образовательного процесса (сотрудников и родителей), отсюда Миссия - Мы вместе, это значит – взаимная деятельность ответственных взрослых, направленное на становление личности каждого ребёнка в соответствии с его возможностями, способностями и потребностями.

Первый проект был направлен на создание системы управления персоналом и маркетингом

Президент Российской Федерации В.В. Путин, выступая с очередным обращением к российским депутатам говорил о том, что во всём мире идёт борьба за ресурсы – природные и человеческие. По смыслу «человеческие ресурсы» - кадровый, трудовой потенциал. Сегодня это главный стратегический ресурс любой организации для её процветания и развития.

У меня, как у руководителя возникало много вопросов:

Как повысить трудовую мотивацию подчинённых?

Как помочь в решении личностных и семейных проблем сотрудников?

Как построить процедуру оценки профессиональных и личностных качеств сотрудников?

Мной была разработана система управления персоналом, которая включала основные направления деятельности:

1. формирование корпоративной культуры

разработана символика Кораблика, униформа для воспитанников по физическому воспитанию, разрабатывается корпоративный кодекс организации, разработан и внедряется проект «Кораблик далёкий и близкий» (история детского сада, семей, ветеранов).

2.управление наймом

совершенствование системы ритуалов: – принятие нового педагога на борт Корабля в День дошкольного работника, создание портфолио о каждом сотруднике, в разработке «история жизни замечательных людей» - для каждого сотрудника.

3.оценка, обучение и развитие персонала

создана новая система управления ДОО через создание рабочих групп, система наставничества, разработана и внедряется программа профессионального обучения педагогов в учреждении; ежегодно курсы повышения проходят более 30% педагогов; доработаны программы обучения по охране труда для каждой категории сотрудников.

Участие сотрудников в мероприятиях различного уровня составляет 100%.

- создан кейс индивидуальных, групповых, коллективных, методических разработок в рамках освоения новых, инновационных технологий, пополнение медиатеки ДОО материалами по ФГОС;
- осуществляется диссеминация педагогического опыта работы.

Значимые:

В апреле 2015 года ДОО был организатором городского конкурса «Звёздный дождик».

Всероссийский конкурс минимусеев – 2014 – Лауреат конкурса;

Участие в Международной Ярмарке Уч – Сиб – 2014 -2015 – 3 серебряные медали, малая золотая медаль;

Лауреаты 10 - 11 городского детско – юношеского конкурса «Творчество».

В декабре 2015 ДОО присвоен статус инновационной площадки, проект «Создание музейно - педагогической образовательной системы как средства формирования позитивной социализации обучающегося дошкольного возраста».

4.управление мотивацией персонала

совершенствуется система материального и нематериального стимулирования; работа экспертной комиссии ДОО по материальному стимулированию заслуживает особого внимания, по итогам работы комиссии составляется реальный дальнейший план по развитию профессиональных качеств каждого педагога (экспертный лист профессиональной деятельности педагога корректируется в зависимости от направления деятельности учреждения, инноваций в образовании и т.д., не менее, чем 1 раз в полугодие), ежегодно проходит конкурс «Человек года» с участием всех сотрудников.

5.управление социальным развитием персонала

социальная поддержка сотрудников и их семей: материальная помощь, лечение и оздоровление; внутрисадовские и городские спортивные соревнования сотрудников и родителей,

акции милосердия (ежегодно: приют «Надежда», в декаду инвалидов детям с инвалидностью, городской акции «Всем миром», помощь Черепановскому дому милосердия для пожилых людей, городской акции «Посылка солдату», Дню матери «От сердца к сердцу» (ОДМ), тяжелобольным детям города Бердска);

6.правовое обеспечение управления персоналом

разработаны новые должностные инструкции в соответствии с ФГОС; Положения различной направленности, новый Коллективный договор на 2016 – 2019 уч.г.г, Правила внутреннего трудового распорядка и др.нормативные документы; пересмотрена и разработана новая номенклатура дел.

7.информационное обеспечение управление персоналом

создан банк учёта и статистики персонала по различным направлениям: награды, курсы ПК, образование; заключён договор с Московской информационной системой «Образование», внедрён компьютерный учёт методической и др. информационной базы

8.обеспечение нормальных условий труда

100% аттестация рабочих мест; производственный травматизм отсутствует, внедрён 2 этап программы по благоустройству территории (оформлен уголок леса на территории под названием «Лесная сказка», положен асфальт 300кв м. (помощь строительной организации «Стройрегион сервис), приобретены веранды, песочницы (11 шт.), малые игровые формы (помощь родителей).

Важно было создать безопасные и комфортные условия и в самом учреждении:

В течение трёх лет: приведение в соответствие требованиям санитарных норм и норм и правил пожарной безопасности помещений дошкольного учреждения.

Самые значимые:

*капремонт пищеблока и приобретение технологического оборудования (оборудование заменено на 95%).

*завершён ремонт всей кровли здания ДОО;

*капитальные ремонты кабинетов: дефектологический, бухгалтерии, администрации, сенсорной комнаты;

* капитальный ремонт 11 входных крылец и установка 7 дверей в соответствии с пожарными требованиями;

* и последнее: особо хочется отметить работу администрации и спонсорских организаций по перепланировке помещений бассейна под спортивный зал (капитальный ремонт) и приобретено полностью новое спортивное оборудование.

Основная задача по финансово - хозяйственной деятельности состояла в следующем:

-развитие механизмов рационального использования средств бюджетов всех уровней и эффективное распределение экономии средств на нужды учреждения (в том числе на заработную плату);

-осуществление строгого контроля за целевым и эффективным использованием бюджетных средств и собственным доходам;

(приняты конструктивные меры по сокращению кредиторской задолженности, уменьшение кредиторской задолженности по сравнению с 2013 г. на 5,3%; с 2015 г. на - 51%; в 2015 г. составляла 1 млн.124 тыс. (з/п, обслуживание, товары; в 2016г. -275, 5 тыс. руб. (мебель, обслуживание)

Самое значимое, касающееся экономии средств учреждения:

1.В 2015 году заключён гражданско– правовой договор (ФЗ – 261) на выполнение работ и оказание услуг, направленных на энергосбережение и повышение энергетической эффективности и использование энергетических ресурсов в ДОО с ООО «Бердский энергосервисный центр» - проведена работа по реконструкции узла ввода системы отопления. За 3 последних года экономия составила – 490 тыс. 474 руб. 55 коп. (выполнены работы см. выше);

2. Заключение договоров по питанию. Наш детский сад всегда стремился к организации качественного питания и по низким ценам. Данная работа ведётся в течение 2 лет. Мы заключили несколько договоров с различными организациями по поставке продуктов. И вот, что получилось:

В сравнении с 2015 и 2016 г.г. экономия составила порядка 800 тыс.руб. - по сумме заключенных договоров; при этом выполняются нормы питания детей, произошло повышение оплаты за питание: *114 руб., из них 7 руб. содержание).*

Хочется дополнить ещё о положительных результатах:

С 2014 г. по 2017 г.г. ДОО предоставило 10 дополнительных мест и 3 места в группе кратковременного пребывания.

Анализ средней заработной платы педагогических работников:

Плановый размер средней заработной платы педагогических работников на **2014 год установлен в размере 23024 руб.**, фактическое начисление составило 23977 руб. На 2015 год плановое начисление составило 23468 руб.,

а **фактическое** – **24262 руб.** В 2016 году в связи с уменьшением утвержденного ФОТ плановые показатели средней заработной платы уменьшились по сравнению с двумя предыдущими годами. Так, плановое значение - 21448 руб., фактическое – **21725 руб.** Кроме того, за указанный период снижение фактического уровня средней заработной платы над плановым не наблюдалось.

В 2016 году снижение средней заработной платы в целом по учреждению на 6, 1%, педагогов на 11, 7%. Причиной снижения заработной платы является уменьшение утверждённого ФОТ, при расчёте которого не был использован поправочный коэффициент, применяемый при наличии педработников свыше 50% первой и высшей категории (1,08; 1, 12).

Причины:

В 2015 - 2016 году ушло в декретный отпуск 11 педагогов с квалификационной категорией, понизился фонд заработной платы в 2017 г., что будет предпринято:

- необходимо подготовить и аттестовать молодых педагогов, чтобы количество аттестуемых составляло 70%;
- открытие дополнительно 2 групп комбинированной направленности.

2. Основные результаты деятельности по управлению маркетингом в ДОО:

- 2015 год получена лицензия на осуществление образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам;
- разработаны и внедрены программы по дополнительным услугам;
- логистика: изготовление различной рекламной продукции: буклеты, памятки, проспекты, визитки и др.;
- полностью обновлён и переработан сайт (странички групп);
- СМИ ежегодно в программе ТВК по различным направлениям деятельности (2014 г. - Торжественное открытие спортивного зала, 2015 г. – совместное проведение акции по пожарной безопасности с ПЧ – 32), 2016 г. – открытие спортивного праздника совместно с городским отделом физкультуры и спорта «Сдача норм ГТО воспитанниками детского сада).

И, кратко о результатах других проектов.

Второй проект направлен на использование интерактивных методов взаимодействия с родителями.

Новая философия взаимодействия с семьёй позволило решить определённые задачи, суть которой заключалась в построение равно активного взаимодействия: мы всё делали вместе: ребёнок – педагог – родитель – проекты, соревнования, конкурсы, газеты, экскурсии, мастер – классы и даже родительские собрания.

В ДОО апробирована система работы с семьями воспитанников, в то числе, находящихся в трудной жизненной ситуации (*на внутрисадовском учёте состоят 3 семьи, 1 семья в группе риска*).

В течение 2014 – 2015 г.г. удовлетворённость родителей деятельностью ДОО по всем показателям составила 87%.

Третий проект - социальное партнёрство, как условие успешного развития современного дошкольного образовательного учреждения.

Основное направление - реализация программ сотрудничества с организациями учреждениями города и области.

За последние 2 года заключено договоров о сотрудничестве и составлены планы работы по воспитательно – образовательной направленности со следующими организациями:

- музыкальная школа им. Свиридова;
- Спортивный комплекс «Авангард»;
- Детская художественная школа «Весна»;
- СОШ - №13.

Тесное сотрудничество:

- Пожарная часть – 32;
- Православная гимназия;

Особо хочется отметить, что в 2016 г. в соответствии с Концепцией развития инклюзивного образования в Новосибирской области на 2016 – 2020 г.г. наш детский сад выступил с инициативой создать на базе учреждения городское методическое объединение по коррекционной педагогике, руководителем которой я являюсь. В связи с этим, только за последний год заключен и действует договор о сотрудничестве с Новосибирской библиотекой для слепых и слабовидящих (проходит не только консультативный электронный обмен информацией, но и учреждению предоставляется методический и художественный материал для работы с детьми с ОВЗ и инвалидностью).

ДОО взаимодействует с такими организациями города и области, как «Юнона», Ассоциация «Интеграция», Центр диагностики и консультирования и др.

Следующий проект по здоровьесбережению воспитанников и взрослых.

Все чаще в учреждение поступают дети, имеющие помимо предрасположенности к простудным заболеваниям, те или иные функциональные и морфологические отклонения в состоянии здоровья, требующие повышенного внимания, консультаций специалистов.

Стабильно высокая заболеваемость сотрудников детского сада.

В ДОО с 2015 г. адаптируется технология скандинавской ходьбы для детей старшего дошкольного возраста. Адаптирована технология «Сохрани

здоровье сам», направленная на формирование основ здоровьесбережения у детей с ОВЗ.

В учреждении создан культ здорового образа жизни, что подтверждается активным участием сотрудников, родителей и воспитанников в различных спортивных городских мероприятиях:

2015 – 2017 г.г. - Городские соревнования трудовых коллективов - 2 первых места, Лыжня России, забег, посвящённых годовщине Победы, «Кросс нации», спартакиадах между дошкольными образовательными учреждениями – 2 первых места.

В День дошкольного работника в ДОО ежегодно проходит спартакиада среди сотрудников, детское жюри оценивает выступление взрослых команд.

Итоги работы проекта по коррекционно – развивающей деятельности.

В соответствии с ФЗ 273 «Об образовании» в ДОО созданы условия для обучающихся с особыми образовательными потребностями и инвалидностью:

Сегодня дети с ОВЗ посещают 23 ребёнка, 4 инвалидов, в том числе: тотально слепой ребёнок, 2 общие заболевания и 1 ребёнок с ДЦП.

Для такой категории обучающихся:

- осуществляет психолого – педагогическая коррекция;
- создаётся материально – техническая база, в частности в 2016 г. открыта сенсорная комната с интерактивной песочницей;
- разработаны и внедрены адаптированные программы, индивидуальные маршруты развития для детей с ОВЗ, в т.ч. для детей-инвалидов; эффективные инновационные, здоровьесберегающие технологии (разработан цикл занятий по «Песочной терапии», приобретено оборудование);
- разработан и реализован проект «Социоигровые технологии в коррекционной работе с детьми с ОВЗ».

В процессе работы к каждому ребёнку осуществлялся индивидуальный дифференцированный подход в соответствии с его диагнозом, этапом лечебно-восстановительной работы, психологическими особенностями личности.

- детский сад оказывает медицинские услуги по лечению детей с нарушением зрения (Договор о сотрудничестве с ГБУЗ НСО «БЦГБ»).

6 проект был направлен на реализацию подпрограммы «Психолого-педагогического сопровождение семьи и ребенка», цель которой создать и апробировать систему взаимодействия всех участников образовательного процесса, направленную на комплексную психолого-педагогическую помощь семье и детям.

Преимущества новой системы взаимодействия ДООУ с семьей:

- это положительный эмоциональный настрой педагогов и родителей на совместную работу по воспитанию детей;
- это укрепление внутрисемейных связей, эмоционального семейного общения, нахождение общих интересов и занятий;
- это возможность реализации единой программы воспитания и развития ребенка в ДООУ и семье;
- это возможность учета типа семьи и стиля семейных отношений.

Значимые мероприятия:

1. Организация уголков психологической разгрузки в каждой группе ДОО.
2. Оснащение сенсорной комнаты.
3. Увеличение эффективности взаимодействия детского сада и школы (совместные круглые столы «Готовность ребёнка к обучению в школе» (СОШ №№5,11,12,13), открытые уроки в школах №№5,11,12,13, научно – практическая конференция по теме «Мои первые проекты», участники обучающиеся МАДОУ №26, СОШ №13, Экономический лицей), ПМПк совместно со школой №№11,13 по переводу воспитанников в 1 класс.
4. Проведение консультативных дней всеми узкими специалистами.
5. Работа ПМПк.

Результаты:

1. Повышение управленческого и инновационного потенциала сотрудников дошкольного учреждения.
2. Реализация дифференцированных, коррекционно - адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья.
3. Создание базы методических разработок, с использованием информационно- коммуникационных технологий для развития творческого потенциала ребёнка в условиях дошкольного учреждения.
4. Развита система социального партнёрства с субъектами социума, ориентированная на расширение образовательного пространства и возможностей учреждения в решении задач развития.
5. Создание эффективной системы, сохраняющей, укрепляющей и развивающей психическое, физическое, умственное здоровье воспитанников и коллектива.

Перспективы дальнейшего развития:

1. Внести корректировку в программу и разработать подпрограмму по информатизации ДОО, с целью оптимизации работы сайта и др. информационных каналов по взаимодействию с родителями, педагогическим сообществом города и области, страны в целом.

2. Разработать и применять компьютерный мониторинг для проблемного анализа и своевременной корректировки деятельности педагогического коллектива в условиях ДОО.

3. Добиваться стабильной положительной динамики в вопросах поддержания и укрепления здоровья, приобщения к здоровому образу жизни сотрудников и родителей, укрепление преемственных связей с учреждениями здравоохранения и спорта.

4. Расширять спектр дополнительных платных услуг, создавать и расширять для этого нормативно – правовую и материально- техническую базу, совершенствовать развивающую среду.

Кто такой успешный человек? Наверно, тот, кто с улыбкой оглядывается на прошлое и с радостью ждёт настоящего. Зачастую наш успех зависит от заложенных ещё в детстве каждом из нас знаний, умений и навыков, воспитанности и образованности.

Реализуя все направления деятельности Программы развития «Мы вместе», уверены, что каждый наш воспитанник станет Настоящим Человеком.