

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
общеразвивающего вида №103 «Аврора» муниципального образования
городской округ Симферополь Республики Крым

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом МБДОУ
Протокол № 2 от 23.10. 2020г.



ПРОГРАММА

**«Социальное партнерство,
как условие успешного развития МБДОУ»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	«Социальное партнерство, как условие успешного развития МБДОУ»
Заказчик программы	Администрация МБДОУ
Основание для разработки	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав ДОУ
Нормативное основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Указ президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» - Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" - Национальный проект «Образование» - Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;
Разработчик программы	МБДОУ №103 «Аврора»
Исполнители программы	МБДОУ №103 «Аврора»
Сроки реализации программы	2020-2022г.
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива ДОУ, предоставление качественного образования, обеспечение доступности образования, создания единой воспитательной системы.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; 2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов. 3. Создать систему стимулирования деятельности результативно работающих педагогов ДОУ через систему управления пед. персоналом, социальное партнерство, как ресурсом развития учреждения. 4. Проведение профессиональных проб пед. направленности 5. Привлечение молодых специалистов. 6. Создание правовых и организационных условий для закрепления пед. кадров. 7. Отработать механизм взаимодействия с социальными институтами образования, культуры, спорта и медицины. <ul style="list-style-type: none"> - Формировать способность адекватно ориентироваться в доступном социальном окружении. - Развивать коммуникативные способности, доброжелательность к окружающим, готовность к сотрудничеству и самореализации.

	<p>-Стимулировать развитие активной гражданской позиции сопричастности к судьбе детского сада, района,города, малой родины.</p> <p>-Обеспечение психоэмоционального благополучия и здоровья участников образовательного процесса, использование навыков социального партнерства для личностно-гармоничного развития.</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести кадров, удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, детей и их родителей, стимулирования труда педагога от качества образования.</p> <p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повысить уровень профессиональной компетентности участников образовательного процесса ДОУ; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования; - усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - повысить динамику аттестации на высшую и первую категории; - создать условия для притока и закрепления молодых специалистов в ДОУ; - развивать систему социальной поддержки педагогических работников; - обеспечить высокий уровень методической поддержки работников.
<p>Механизм реализации программы</p>	<p>С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива, детей и их родителей в условиях экспериментальной и инновационной деятельности осуществляется сотрудничество с :</p> <p>МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №23», ГБОУВО РК "Крымский инженерно- педагогический университет имени Февзи Якубова", ГБУКРК«Республиканская крымскотатарская библиотека им. И.Гаспринского», ГБУРК «Крымский академический театр кукол», АНО «Общественная крымско-татарская телерадиокомпания» «Миллет», Благотворительный Фонд «Салгир-12».</p>
<p>Основные принципы реализации Программы</p>	<p>Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития политики ДОУ.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - целенаправленность деятельности; - системность и последовательность осуществления деятельности; - интеграция педагогической науки и практики; - дифференцированный и индивидуальный. - всеобщность - непрерывность - единство общей и профессиональной культуры - взаимосвязь и преемственность

	- опережающий характер
Показатели оценки эффективности программы	- Процент укомплектованности Д О У педагогическими кадрами; - Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в ДОУ в течение 5 лет; - Образовательный уровень педагогических работников; - Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров; - Процент участия педагогов ДОУ в профессиональных конкурсах; - Процент удовлетворенности родителей (законных представителей)
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом и администрацией ДОУ
Контроль реализации программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией ДОУ

Пояснительная записка

За последние годы происходят глобальные изменения нашей страны на качественно новый, инновационный уровень развития. Одно из приоритетных направлений государственной политики, согласно Указа президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» обращено к внедрению национальной системы профессионального роста педагогических работников, созданию условий для развития наставничества.

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата - качественного образования дошкольников - играет профессионализм педагогических и управленческих кадров. Для реализации поставленных задач нужны высококвалифицированные педагогические кадры.

По причине нестабильности демографической и социальной ситуации необходимо осуществление процесса оптимизации образовательного процесса в ДОУ, а также разработка мер по стабилизации деятельности педагогических кадров.

Актуальность создания программы «Социальное партнерство, как условие успешного развития МБДОУ» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования.

Социальное партнёрство создает условия для успешной социализации детей дошкольного возраста, способствует росту профессионального мастерства всех специалистов детского сада, поднимает статус, значимость профессии -

воспитатель, повышает имидж учреждения и вовлекает родителей в образовательный процесс.

Современный детский сад должен стать центром социального действия, в котором идет ежедневная совместная работа детей и взрослых. Это предполагает превращение ДОО в открытое пространство для взаимодействия с учреждениями социума в системе «ребенок–педагог–семья».

Таким образом, социально - активное образовательное учреждение - это учреждение, целью которого является развитие гражданского общества, привлечение родителей и участников сообщества к решению социальных и других проблем, стоящих как перед учебным заведением, так и перед обществом в целом.

Социально - активная деятельность нашего дошкольного учреждения предполагает постоянный поиск неординарных форм взаимодействия с социальными партнерами для того, чтобы дать возможность каждому педагогу и родителю успешно реализовать свои творческие способности.

Поэтому Программа «Социальное партнерство, как условие успешного развития МБДОУ» представляет конкретный вариант вовлечения дошкольного учреждения в систему социального партнерства.

Социальное партнерство дошкольного учреждения с другими заинтересованными лицами может иметь разные формы и уровни:

- партнерство внутри системы образования между социальными группами профессиональной общности;
- партнерство работников образовательного учреждения с представителями иных сфер;
- партнерство со спонсорами, благотворительными организациями.

Взаимодействие ДОО с социумом включает в себя:

- работу с государственными структурами и органами местного самоуправления;
- взаимодействие с учреждениями здравоохранения;
- взаимодействие с учреждениями образования, спорта, культуры;
- с семьями воспитанников детского сада.

Взаимодействие с каждым из партнеров базируется на следующих принципах:

добровольность, равноправие сторон, уважение интересов друг друга, соблюдение законов и иных нормативных актов.

Взаимодействие с социальными партнерами может иметь вариативный характер построения взаимоотношений по времени сотрудничества и по оформлению договоренностей (планов) совместного сотрудничества.

Программа «Социальное партнерство, как условие успешного развития МБДОУ» реализуется поэтапно. Каждый этап имеет свои цели и решает конкретные задачи.

Первый этап – подготовительный.

Его цель - определение целей и форм взаимодействия с объектами социума.

Задачи данного этапа:

анализ объектов социума для определения целесообразности установления социального партнерства;

установление контактов с организациями и учреждениями микрорайона, округа, города и т.д.;

определение направлений взаимодействия, разработка форм сотрудничества с определением сроков, целей и конкретных форм взаимодействия;

Следующий этап – практический.

Его цель - реализация программ сотрудничества с организациями и учреждениями социума.

Задачи данного этапа:

формирование группы сотрудников детского сада, заинтересованных в участии в работе по реализации проекта;

разработка социально-значимых проектов взаимодействия детского сада с объектами социума по различным направлениям деятельности детского сада; разработка методических материалов для реализации данных проектов;

разработка системы материального поощрения для сотрудников, участвующих в реализации проектом взаимодействия с социальными партнерами.

И последний – заключительный этап.

Его цель – подведение итогов социального партнерства.

Задачи данного этапа:

проведение анализа проделанной работы;

определение эффективности, целесообразности, перспектив дальнейшего сотрудничества с организациями социума.

Предполагаемый результат:

1. Создание системы взаимодействия ДОО с учреждениями социума на основе договоров и совместных планов.
2. Становление уровня социальной компетенции участников образовательного процесса, направленных на активное освоение мира.
3. Повышение общекультурного уровня, формирование позитивной самооценки, коммуникативных, творческих навыков, личностных качеств детей, родителей, педагогов.
4. Рост психоэмоционального благополучия и здоровья участников образовательного процесса, основанных на творческом взаимодействии с социальными институтами.
5. Структура управления ДОО, обеспечивающая координацию взаимодействия с социальными институтами, использование социокультурного потенциала социума микрорайона в создании единой воспитательной системы.

Основные шаги к эффективному взаимодействию с социальными партнерами:

1. Определить педагогические проблемы, которые ДОО необходимо решить.
2. Провести анализ социального окружения детского сада.
3. Выбрать социальных партнеров, которые помогут решить обозначенные педагогические проблемы.
4. Проинформировать социальных партнеров о желании с ними сотрудничать.
5. Разработать план совместных действий, определить цели и сроки взаимодействия.
6. Совместно провести запланированные мероприятия.
7. Оценить результативность взаимодействия, обсудить полученные результаты и принять решение о дальнейшем сотрудничестве.

Социальное партнерство с другими организациями ДОО может осуществляться по трем уровням.

Первый уровень – это организации, у которых социальное партнерство – необходимое условие для реализации основной деятельности.

На этом уровне возможна интеграция деятельности дошкольных учреждений и учреждений дополнительного образования детей, учреждений дополнительного профессионального образования, учреждений высшего профессионального образования, управлений образования, муниципалитетов и пр. То есть это взаимообразное партнерство, в котором его субъекты являются условиями для развития друг друга.

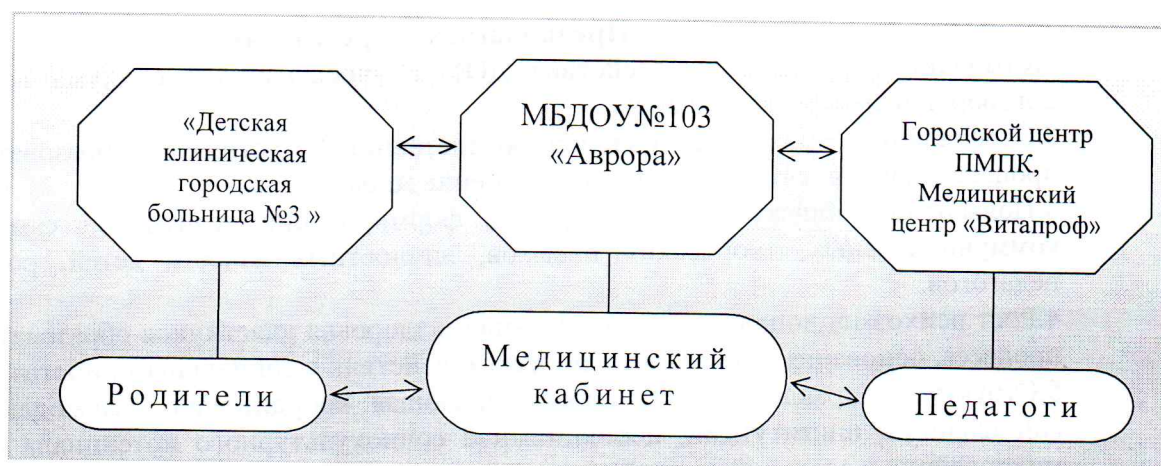
Второй уровень – это организации, у которых нашлись общие основания для совместной деятельности (интеграция).

Третий уровень составляют организации, специфика деятельности которых не связана друг с другом и взаимодействие имеет разные цели и мотивы. Сотрудничество с организациями данного уровня помогает организации улучшить материально-техническую базу для проведения мероприятий с детьми дошкольного возраста, получить поддержку (материальную, методическую, имиджевую).

Направления реализации программы :

Организация взаимодействия ДОУ с социальными партнёрами

Блок I Взаимодействие с учреждениями здравоохранения



Задачи:

1. Объединить усилия сотрудников, родителей и медицинского учреждения для эффективной организации профилактической и оздоровительной работы.
2. Повысить функциональные и адаптационные возможности организма детей за счет внедрения здоровьесберегающих технологий.
3. Повышение квалификации педагогов и уровня знания родителей в области формирования и укрепления здоровья, ведение здорового образа жизни всех участников образовательного процесса посредством педагогического взаимодействия.

Основные направления:

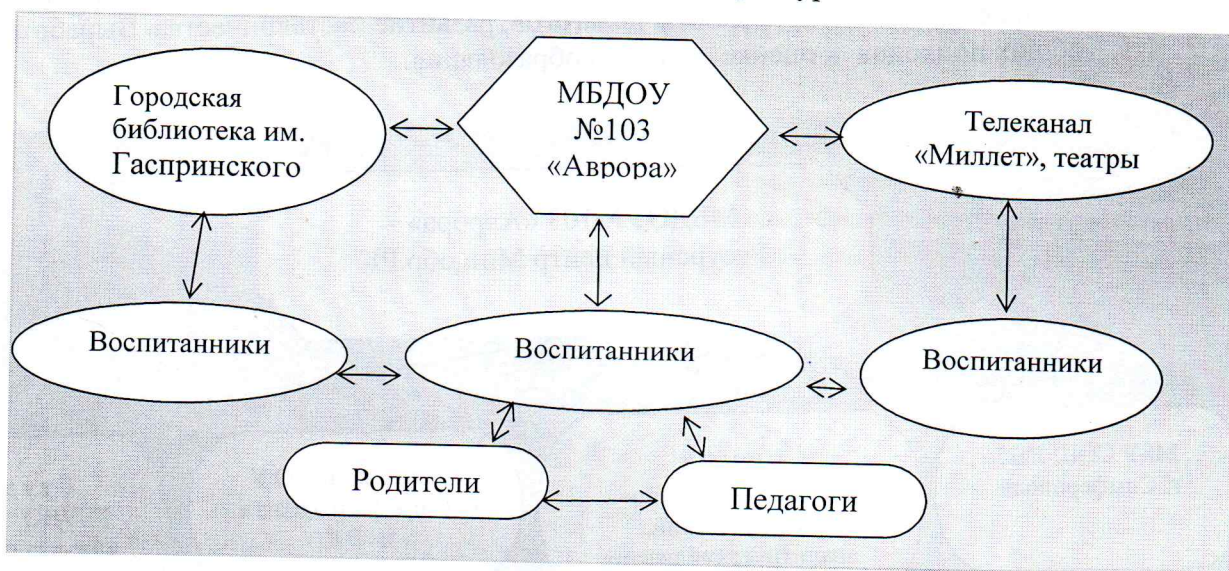
- Оздоровительное. Физическое
- Санитарно-просветительское
- Психоэмоциональное благополучие.

Предполагаемые результаты:

- снижение уровня заболеваемости детей и сотрудников;
- овладение навыками самооздоровления, здорового образа жизни;
- достижение непрерывного процесса оздоровления ребенка в семье и ДОУ.

Блок II Взаимодействие с учреждениями культуры

Цель блока: формирование целостной социокультурной системы взаимодействия ДООУ с учреждениями культуры



Задачи блока:

1. Расширять творческое взаимодействие ДООУ с учреждениями культуры для создания единой социокультурной педагогической системы.
2. Осуществлять интегрированный подход к эстетическому воспитанию и формированию художественно-творческих способностей в системе «ребенок-педагог-родитель».
3. Способствовать развитию духовно-нравственной культуры участников образовательного процесса.

Основные направления:

- эстетическое;
- духовно-нравственное;
- художественно-творческое;
- культурно-просветительское.

Предполагаемые результаты:

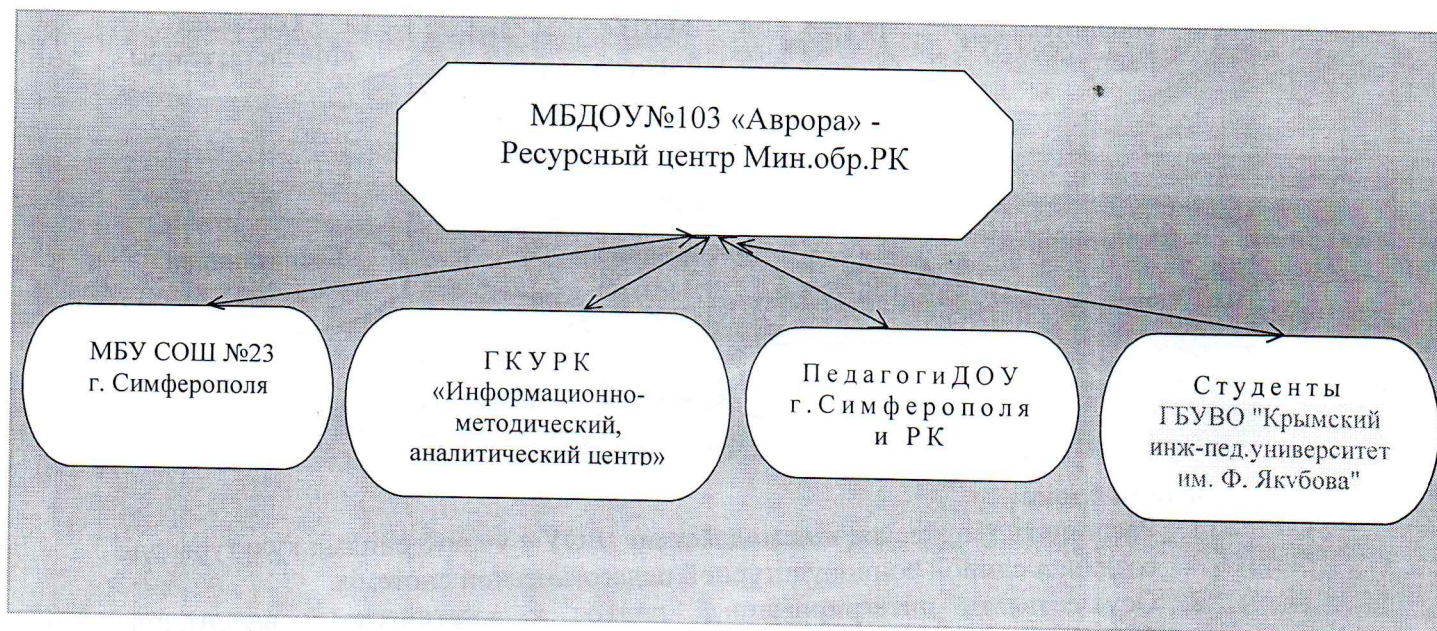
1. создание культурно - педагогической системы взаимодействия ДООУ с учреждениями культуры ;
2. эстетическая развивающая среда, способствующая гармоничному развитию участников образовательного процесса;
3. коллектив единомышленников, грамотно реализующий современные подходы в художественно – эстетическом воспитании детей;
4. вхождение ребенка в социокультурное пространство города, обеспечивающие его всестороннее развитие и дальнейшего успешного обучения в школе;
5. повышение художественно – эстетической культуры участников образовательного процесса.

Основные формы организации социального партнерства:

- Совместные мероприятия;
- Коллективно-творческие мероприятия;
- Информационно-просветительские мероприятия;
- Разработка и реализация совместных проектов, акций;
- Кружковая работа с привлечением специалистов.

Блок III Взаимодействие с учреждениями образования.

Цель блока: Создание преемственности в организации образовательной системы ДОУ с учреждениями образования. Развитие кадрового потенциала ДОУ, распространение опыта работы педагогов, развитие наставничества. Выработка общих подходов к оценке качества образования.



Задачи блока:

1. Установление партнерских взаимоотношений детского сада и образовательных учреждений города, создание преемственности образовательных систем.
2. Участие педагогов в проекте «Школа наставничества».
3. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, стремления к профессиональному росту и самообразованию в т.ч. педагогической культуры родителей посредством педагогического взаимодействия.
4. Повышение имиджа учреждения, профессии воспитатель, привлечение молодых специалистов.

Основные направления:

- информационное;
- методическое;
- практическое.

Предполагаемые результаты:

1. создание партнерского взаимодействия в системе «Школа – ДОУ – Семья» в подготовке детей к обучению в школе;
2. повышение уровня профессиональной компетентности, аттестации педагогов, участия их в конкурсах, семинарах, конференциях, инновационных проектах;
3. расширение престижа профессии воспитатель;
4. укрепление имеющегося кадрового состава, привлечение молодых специалистов, омоложение состава педагогического коллектива.

Взаимодействие с родителями

Реализовать открытость ДОУ - это означает сделать учебно-воспитательный процесс более свободным, гибким, гуманизировать отношения между детьми, педагогами и родителями.

Для этого нужно создать следующие условия:

- личное взаимодействие педагога и родителей по поводу трудностей и радостей, успехов и неудач, сомнений и размышлений в процессе воспитания конкретного ребенка в данной семье.

- вовлечение родителей в образовательный процесс детского сада.

Ожидаемые результаты:

- Участие родителей в образовательном процессе детского сада как субъектов этого процесса;
- Повышение педагогической культуры родителей и воспитателей;
- Объединение интересов семьи и ДООУ в вопросах индивидуализации образования, оздоровления и развития детей дошкольного возраста;
- Сплоченность семьи, как системы.
- Создание условий для успешной социализации детей дошкольного возраста.
- Психическое и личностное развитие всех участников проекта.

Четыре принципа взаимовыгодного сотрудничества для ДОО:

1. Реальное взаимодействие нескольких партнеров.
2. Письменное оформление социального партнерства. Такая официальность дисциплинирует всех участников сотрудничества, призывает к ответственности.
3. Определение в договоре или соглашении четких временных рамок взаимодействия, конкретного вопроса (проблемы) и целей его решения.
4. Достижение намеченного результата обеими сторонами. Только в этом случае договор о социальном партнерстве считается выполненным.

План работы с социальными партнерами на 2020-2022 учебный год

Направление	Наименование общественных организаций, учреждений	Задачи, решаемые в совместной работе,	Формы сотрудничества
Организационное	Отдел образования Отдел надзорной деятельности главного управления МЧС Территориальный отдел Управления Роспотребнадзора	Руководство и контроль, совершенствование системы взаимодействия, создание единой информационной среды, разработка и реализация эффективных форм сотрудничества, материально-техническое обеспечение, защита прав и интересов ребёнка	Семинары, совещания, мониторинг, плановые и внеплановые проверки
	Профсоюз работников народного образования и наук РФ	Создание условий для Профессионального роста, поддержка профессиональных и творческих инициатив педагогов в системе образования	Семинары, совместные мероприятия: собрания, конференции, конкурсы

Образование	<p>МБУДПО «Информационно методический центр» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым Дошкольные учреждения города и района</p> <p>МБДОУ «Средняя общеобразовательная школа №23»</p>	<p>Повышение профессиональной компетенции педагогов</p> <p>Реализация задач преемственности детского сада и школы</p>	<p>Курсы повышения квалификации, участие в смотрах, семинарах, конференциях, обмен опытом Проведение методических объединений, консультации, наставничество методические встречи, обмен опытом участие в выставках, смотрах-конкурсах, Консультации, встречи, взаимопосещения</p>
	ГБОУВО РК "Крымский инженерно-педагогический университет»	повышение профессиональной компетенции педагогов	Прохождение практики студентами вуза на базе ДОУ
Медицина	<p>Городская детская клиническая больница</p> <p>Медицинский центр «Витапроф»</p>	<p>сохранение и укрепление здоровья детей</p> <p>сохранение и укрепление здоровья сотрудников</p>	<p>-проведение медицинского обследования;</p> <p>-связь медицинских работников по вопросам заболеваемости и профилактики (консультирование)</p> <p>Предварительные и периодические медицинские осмотры, консультации сотрудников организации</p>
	ГБУКРК «Республиканская крымскотатарская библиотека им. И.Гаспринского»	приобщение детей к культуре чтения художественной литературы	Коллективные посещения, встречи с библиотекарем, познавательные викторины на базе библиотеки для родителей и детей, , организация встреч с поэтами и писателями.

Культура	ГБУРК «Крымский академический театрукол»	Организация партнерских взаимоотношений коллектива образовательного учреждения, родителей общественности	Показ театрализованных постановок на базе учреждения
	АНО «Общественная крымско-татарская телерадиокомпания» «Миллет».	Развитие перспективных направлений сотрудничества в области культурно-образовательных, учебных и развлекательных, музыкальных, программ для детей, родителей и педагогов	Участие детей и педагогов в телепередачах, праздниках, показ репортажей, интервью с детьми, мероприятий,
Безопасность	Пожарная часть	Профилактика ДТП, повышение уровня грамотности Профилактика.	Экскурсии, встречи с работниками пожарной части, конкурсы, консультации, инструктажи.
	ГИБДД	Профилактика ДТП, повышение уровня грамотности	проведение бесед с детьми сотрудниками ГИБДД, участие в конкурсах, совместное проведение акций
Благотворительность	Благотворительный Фонд «Салгир-12» Целевая благотворительная программа поддержки развития МБДОУ №103 «Аврора» «Содружество»	Организация партнерских взаимоотношений коллектива ДОУ, родителей общественности на достижение целей	Проведение благотворительных мероприятий для детей, культурно-массовых мероприятий для сотрудников, укрепление материально-технической

Общая характеристика педагогических кадров

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий МБДОУ по состоянию на 1 января 2020 г.

Учреждение укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. Педагогический коллектив состоит из 24 педагогов.. Возрастной состав педагогов: 20-30 лет - 6 чел., 30-40 лет - 5 чел., 40-50 лет - 20 чел., 50-60 лет – 5 чел., 60 и более - 4 чел..

Средний возраст педагогического коллектива составляет 43 года, что является благоприятным возрастным показателем для осуществления инновационной деятельности.

Высшее образование имеют 88% педагогов, 12% педагогов имеют среднее специальное профессиональное образование.

По уровню квалификации педагогических работников: высшая квалификационная категория и I квалификационная категория – 8 чел.(34,7 %), СЗД – 16 (65,3%)

В целях повышения качества образовательной деятельности в ДОУ проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями ДОУ и требованиями действующего законодательства.

Оценивая кадровое обеспечение образовательной организации, являющееся одним из условий, которое определяет качество подготовки обучающихся, необходимо констатировать следующее:

- образовательная деятельность в ДОУ обеспечена квалифицированным профессиональным педагогическим составом;
- в ДОУ создана устойчивая целевая кадровая система, в которой осуществляется подготовка новых кадров из числа собственных сотрудников;
- кадровый потенциал ДОУ динамично развивается на основе целенаправленной работы по повышению квалификации педагогов.

По итогам 2020 года ДОУ перешло на применение профессиональных стандартов. Из 24 педагогических работников ДОУ все соответствуют квалификационным требованиям профстандарта «Педагог».

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и наставническую деятельность, но в перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров.

Проблемы, требующие решения:

- старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования;
- формируются предпосылки для развития проблемы отсутствия преемственности поколений в среде педагогических работников;
- остро стоит вопрос о невозможности передачи накопленного опыта педагогической работы от старшего поколения к молодому;
- сокращаются возможности для взаимозаменяемости, перегрузка педагогов, следствием чего является психологическое выгорание педагогов и снижает качество образования;
- низкий престиж труда, социальный статус педагога в обществе и как результат, нежелание молодежи начинать свою профессиональную деятельность;
- ограниченные возможности для карьерного роста;
- низкий уровень оплаты труда педагога в образовательных организациях.

В качественном решении возникающих проблем заинтересованы все участники образовательного процесса. С одной стороны это и администрация организации, с другой стороны — это и педагоги, и родители.

На наш взгляд, назрела необходимость разработки комплексной программы «Социальное партнерство, как условие успешного развития МБДОУ», направленной на создание условий для развития кадрового потенциала через социальное партнерство. Способность образовательного учреждения соответствовать новым требованиям, эффективно выполнять поставленные перед ним образовательные и воспитательные задачи во многом определяется качественными и количественными характеристиками педагогического состава, что и определяет актуальность программы.

Предполагаемые эффекты от вводимых мероприятий:

- повышение качества образования, уровня профессиональной компетентности молодых педагогов, стремления к профессиональному росту и самообразованию;
- увеличение количества молодых специалистов, трудоустроенных в образовательные организации;
- повышение престижа педагогической профессии;
- расширение социального партнерства.

Таким образом, данная программа позволит обеспечить рост уровня профессиональной компетентности педагогов, преодолеть кадровые диспропорции, что будет способствовать эффективной реализации национального проекта «Образование», внедрению национальной системы профессионального роста педагогических работников, созданию условий для развития наставничества.

Оценка эффективности программы :

В результате реализации программы ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие дошкольной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества города по укреплению педагогических кадров;
- расширение социальных партнеров;
- объективную оценку труда педагогов, систему стимулирования труда работников;

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ДОУ педагогическими кадрами;
- количеством трудоустроившихся молодых специалистов с высшим образованием и продолжающих работу в ДОУ;
- процент повышения квалификации, аттестации;
- удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических кадров;
- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;
- повысить достаточный образовательный уровень педагогических и работников ДОУ;
- совершенствовать механизм аттестации работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников.

Прогноз конечных результатов реализации

Стопроцентная укомплектованность организации педагогическими кадрами;
Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации – 20%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую категории к общему числу педагогических работников ДОУ на уровне 70% ;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности - до 50% от общей численности педагогического коллектива;

Педагогический коллектив ДОУ продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования: «Воспитатель года», Фестиваль «Инновации, Мастерство, Творчество!», педагогической конференции работников муниципальных образовательных организаций г. Симферополя, «Ресурсный центр РК».