

**SWOT-анализ потенциала деятельности
МБДОУ «ЦРР-детский сад «Лучик г. Мичуринск Тамбовской обл.**

<i>Показатель, определяющий качество и доступность образования</i>	<i>Сильная сторона в деятельности ДОУ</i>	<i>Слабая сторона в деятельности ДОУ</i>
Внутренний анализ ДОУ		
Система управления ДОУ	четкое распределение функциональных обязанностей в структуре управления	совершенствование системы контроля
	управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников	совершенствование системы кадровой политики
	доверительные отношения между сотрудниками и администрацией ДОУ, благоприятный психологический климат в ДОУ между участниками педагогического процесса	совершенствование Team building политики ДОУ.
Кадровое обеспечение	укомплектованность педагогическими кадрами составляет-100%.	3 человека являются студентами педагогических ВУЗов, что вызывает дефицит в педагогических кадрах во время сессии
	образовательный ценз работников соответствует занимаемым должностям (все педагоги имеют педагогическое образование)	низкая активность некоторых педагогов, затруднения в самостоятельном освоении теоретических вопросов, недостаточная вовлеченность воспитателей в процесс самообразования и инновационной деятельности
Материально-техническое обеспечение	новый детский сад, сданный в эксплуатацию в 2014 г, большая территория прогулочных детских участков (12 шт) и все игровые участки разделены на все возрастные группы;	Здание ДОУ располагается в спальном районе, во дворе жилых домов, в связи с этим периодически постройки на территории ДОУ ломаются
	имеются новые песочницы, малые архитектурные формы, спортивная площадка со спортивным оборудованием	
	светлые, большие групповые и спальня комнаты с естественной освещенностью, наличие спальных комнат во всех	Нет отдельного кабинета учителя-дефектолога, учителя-дефектолога (сурдопедагога), не

	возрастных группах (12 шт); музыкальный зал и физкультурный зал отдельные, есть студия технического моделирования, студия творчества, кабинет экологии, кабинет педагога-психолога, сенсорная комната, кабинет учителя-логопеда	достаточно помещений для дополнительных образовательных услуг
	имеется новое современное оборудование в пищеблоке, прачечной	Не централизованное горячее водоснабжение, что увеличивает расход электроэнергии, так как установлены бойлеры
	проведена автоматическая пожарная сигнализация	
	установлено видеонаблюдение за территорией учреждения и за основным входом в здание	
Система образовательного процесса	Разработана и утверждена ООПДОУ и АОПДОУ по направлениям	
	Созданы условия для физкультурно-оздоровительной работы; Разработана система организации оптимальной двигательной активности; Успешная работа по театрализованной деятельности; Легоконструированию, основам робототехники Система взаимодействия между специалистами и воспитателями;	недостаточная доля призовых мест в различных мероприятиях;
	Созданы условия для всестороннего развития дошкольника	большинство родителей проявляют равнодушие к заданиям специалистов, либо выполняют домашние задания (на закрепление и отработку пройденного материала) вместо детей.
<i>Внешний анализ ДОУ</i>		
Взаимодействие с семьями воспитанников	изучение социального статуса семей воспитанников, составление социального паспорта учреждения; успешное проведение общих родительских собраний; оформление информационных стендов для родителей; ведение разделов на сайте учреждения, адресованных родителям;	социальные заказчики (родители), которые идут в дошкольное учреждение с большой охотой, лишь по той причине, что живут недалеко или рядом, вторая причина, что выписано направление с управления образования после долгого ожидания своего очереди и им все равно, лишь бы

	участие родителей в утренниках, конкурсах и в городских мероприятиях; активное участие Управляющего совета в жизнедеятельности Учреждения;	ребенок посещал дошкольное учреждение, чем сидеть одному дома; недостаток творческой инициативы, безразличия родителей;
	функционирование консультационного пункта, где консультационную помощь от специалистов, работающих в учреждении;	
Внешнее взаимодействие	Взаимодействие с МБУК «ЦБС филиал №6» г. Мичуринска МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа № 1» ТОГАУК Мичуринский театр. ОГИБДД России по г. Мичуринску Детский кинолекторий «Почемучка» г. Липецк МБОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа» Некоммерческое партнёрство развития социальных инициатив «Наш город» ММООДИР "ВЕРА. НАДЕЖДА. ЛЮБОВЬ." ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ	Недостаточно развита система преемственности между детским садом и школой
Социальное окружение	Развитие инфраструктуры микрорайона Удовлетворение потребностей населения в дошкольном образовании детей в образовательной организации	Увеличение транспортного потока, отсутствие тротуаров на некоторых участках маршрута подхода к ДОУ

SWOT-анализ потенциала развития ДОУ позволяет предположить, что в настоящее время ДОУ располагает мощными образовательными ресурсами, способными удовлетворить запрос на получение качественного образовательного продукта, востребованного родителями и широким социумом. Вместе с тем, расширение внутри институциональных возможностей сдерживается рядом существующих ограничений, находящихся вне зоны компетенции ДОУ. По результатам SWOT – анализ можно сказать следующее:

Сильные стороны потенциала развития образовательного учреждения:

- ✓ Высокий инновационный потенциал педагогов ДОУ, проведение на базе ДОУ обучающих семинаров для педагогов и руководящих работников образования.
- ✓ Благоприятный психологический климат в ДОУ.

- ✓ Наличие специалистов для организации коррекционно-развивающей деятельности с детьми.
- ✓ Функционирование на базе ДООУ инновационной площадки регионального уровня.
- ✓ Положительная репутация ДООУ в социуме, позитивный имидж, наличие профессиональных наград педагогов.
- ✓ Трансляция передового педагогического опыта (регулярные публикации опыта работы педагогов ДООУ в сборниках научно-практических конференций различного уровня).
- ✓ Отличительная миссия ДООУ, заключающаяся в осуществлении коррекции отклонений в развитии воспитанников (у детей с нарушением ОДА, с нарушением слуха, у детей с нарушением речи)
- ✓ Широкий спектр предоставляемых бесплатных услуг (образовательные, оздоровительные, коррекционные, консультационные).
- ✓ Наличие в штате ставок узких специалистов по коррекционной работе с детьми;
- ✓ Разнообразие деловых и творческих связей с различными организациями и учреждениями города.
- ✓ Результативность участия воспитанников и сотрудников ДООУ в мероприятиях различного уровня;
- ✓ Востребованность и удовлетворённость предлагаемыми услугами родителями ДООУ

Слабые стороны потенциала развития образовательного учреждения:

- ✓ Высокий процент педагогов, имеющих небольшой стаж работы в ДООУ и опыт практической деятельности.
- ✓ Недостаточное количество разработок инновационных технологий в образовательном и оздоровительном процессе для работы с детьми, имеющими ОВЗ.
- ✓ Увеличение количества детей с нарушением в развитии.
- ✓ Увеличение количества поступающих в ДООУ детей, относящихся к сложным категориям, приводящее к ухудшению показателей подготовки детей к школе.
- ✓ Большая наполняемость групп.
- ✓ Трудность установления каждому работнику адекватного коэффициента трудового участия по конкретным результатам деятельности.
- ✓ Отсутствие постоянной научно-методической поддержки со стороны институтов детства.
- ✓ Малоактивная позиция родителей в воспитательно-образовательном процессе ДООУ, связанная с дефицитом времени.

Возможности потенциала развития образовательного учреждения:

- ✓ Привлечение внимания общества и органов государственной власти к проблемам детского сада и дошкольного образования;
- ✓ Необходимость сохранения достигнутого уровня качества образования и воспитания, существующей динамики инновационного развития за счет актуализации внутреннего потенциала образовательного учреждения.
- ✓ Сохранение и развитие системы повышения квалификации педагогических работников;
- ✓ Совершенствование системы управления ДООУ по обеспечению адекватной реакции на динамично изменяющиеся потребности общества;
- ✓ Повышение конкурентоспособности и результативности деятельности ДООУ, обусловленное улучшением качества учебно-воспитательного процесса и ростом профессионального мастерства педагогов;
- ✓ Поиск педагогических идей по обновлению содержания дошкольного образования;
- ✓ Необходимость сохранения достигнутого уровня качества образования и воспитания, существующей динамики инновационного развития за счет актуализации внутреннего потенциала образовательного учреждения.
- ✓ Увеличение количества инновационно-активных технологий и авторских разработок и включение их в учебно-воспитательный процесс.
- ✓ Стимулирование труда педагогов, внедряющих инновационные программы дошкольного образования.
- ✓ Минимизация текучести персонала и предотвращение оттока перспективных педагогических кадров.
- ✓ Формирование и подготовка кадрового резерва.
- ✓ Расширение возможностей профессиональной самореализации и непрерывного повышения квалификации педагогов, оптимизация их возрастной структуры.

Угрозы (риски) потенциала развития образовательного учреждения:

- ✓ Эмоциональное выгорание педагогов вследствие продолжительных профессиональных стрессов;
- ✓ Малое количество качественных курсов повышения квалификации для педагогов ДООУ;
- ✓ Нестабильная экономическая ситуация в стране, сопряжённая с негативными тенденциями в функционировании институтов семьи;

Проведенный SWOT-анализ потенциала развития образовательной деятельности Учреждения позволяет выделить следующие концептуальные направления в развитии Учреждения:

1. Повышение качества дошкольного образования, ДООУ как открытая образовательная система. («Информатизация образования», Программы развития ДООУ)
2. Обеспечение здоровьесбережения воспитанников (Проект «Здоровье в детском саду» », Программы развития ДООУ)
3. Эффективная система поддержки и развития ребенка. (Проекты «Талантливые дети», «Ответственное родительство», Программы развития ДООУ)
4. Развитие кадрового потенциала (Приложение №1)

ПРОЕКТ
Развитие кадрового потенциала
«Педагог-профессионал»

Проект затрагивает вопросы дифференцированного процесса обогащения профессиональной компетентности педагогов, раскрывает важность организации методического сопровождения педагогов в процессе включения каждого воспитателя в реализацию основных идей программы развития. Следуя вслед за основными федеральными идеями стимулирования педагогического труда, особое внимание необходимо уделить в работе с кадрами развитию системы моральной поддержки педагогов – обращать внимание на потенциал локальных педагогических конкурсов, проектов, где каждый педагог смог бы раскрыть свой профессиональный потенциал. Эффективные способы работы лучших воспитателей должны находить распространение в системе методической работы детского сада, повышения квалификации педагогических кадров. Создавать условия для позиционирования опыта лучших педагогов на районных и городских мероприятиях. Образовательные программы повышения квалификации педагогов в контексте выполнения основных направлений программы развития будут строиться по модульному принципу, гибко изменяться в зависимости как от интересов педагогов, в свою очередь обусловленных образовательными потребностями детей, так и от корректировки и изменения направлений самого стратегического документа. В ходе реализации таких программ должны использоваться современные информационные технологии. Включение педагогов детского сада в непрерывный процесс повышения квалификации и расширение спектра их образовательных услуг через реализацию задач дополнительного образования педагогических кадров детских садов позволит качественнее и эффективнее проводить процедуру аттестации педагогических и управленческих кадров учреждения, использовать новые перспективные формы прохождения данной процедуры, повысить процент педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию.

В свою очередь, удовлетворенные качеством сопровождения педагоги активно и эффективно включаются в совместное решение профессиональных задач, что позволяет решить вторую проблему, затрагиваемую в целевом проекте – развитие корпоративной культуры педагогов.

Корпоративная культура в дошкольной организации становится новым механизмом управления изменениями, которые позволяют обеспечить эффективность управления и качество образовательной деятельности.

Трудность в целенаправленном формировании корпоративной культуры – отсутствие системы обучения корпоративной культуре, различный образовательный, культурный, возрастной уровень сотрудников, различная степень трудовой активности, исполнительской дисциплины, мотивации деятельности.

Ключевой проблемой проекта становится: снижение социального статуса (престижа профессии) педагога, возрастание феномена профессионального и эмоционального выгорания, что приводит к рассогласованию корпоративных действий педагогического коллектива, затрудняет формирование корпоративной культуры

Целевые ориентиры проекта: Создание оптимальных условий, обеспечивающих обогащение профессиональной компетентности педагогов, реализацию их творческого потенциала, формирование устойчивого кадрового капитала учреждения, обладающими компетенциями, необходимыми для создания социальной ситуации развития воспитанников и развития образовательного учреждения в целом.

Задачи проекта:

1. Выявление и изучение запросов педагогов на адресное повышение квалификации.
2. Проектирование адресной программы профессионального роста для педагогов с разными профессиональными возможностями и потребностями;
3. Организация методического сопровождения профессионального становления молодых воспитателей, посредством проектирования индивидуальных образовательных маршрутов наращивания профессиональной компетентности, активного включения педагогов в инновационную деятельность в процессе реализации данных маршрутов.
4. Проектирование и реализация программы обогащения профессиональной компетентности педагогов детского сада, включающей в себя меры и мероприятия активного привлечения педагогов к участию в инновационной деятельности.
5. Организация педагогических конкурсов и проектов в контексте идей программы развития с целью позиционирования лучшего опыта педагогов перед педагогическим сообществом детского сада, с последующим выходом на районные и городские экспертные мероприятия.
6. Участие педагогов в профессиональных сообществах, включение их в сетевое взаимодействие педагогов, в том числе и на основе информационно-коммуникационных технологий.

Ожидаемый результат:

1. Повышение качества выполнения трудовых действий в контексте требований Профессионального стандарта по направлению «Педагог»
2. Увеличение доли педагогов, готовых презентовать свой профессиональный опыт педагогическому сообществу
3. Осуществление персонифицированного процесса повышения квалификации и обогащения компетентности сотрудников детского сада.

4. В конкурсах различного уровня будут участвовать более 70% воспитателей и специалистов, в том числе и молодые специалисты
5. У каждого педагога будет собственный педагогический сайт или блог.
6. Определение принципов организации внутренних процессов учреждения.

План работы

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки	Ожидаемые конечные результаты
1	Консультации порядку аттестации педагогических кадров	Заведующий, Старший воспитатель	Сентябрь, январь, май (ежегодно)	Понимание педагогами собственных действий в рамках порядка аттестации. Положительная динамика в аттестации педагогов
2	Участие в конкурсах различного уровня	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель	Согласно срокам конкурса	Увеличение доли педагогов, мотивированных на участие в инновационной деятельности. Рост престижа профессии воспитатель и дошкольных учреждений в социуме
3	Система самообразования	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель педагогический коллектив	В течение всего периода	Повышение профессиональной компетенции педагогического состава
4	Участие в работе городских, районных методических объединений, научно-практических конференций, семинаров, круглых столов, направленных на повышение квалификации педагогов	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель педагогический коллектив	В течение всего периода	Совершенствование педагогического мастерства
5	Проведение мастер – классов, открытых мероприятий педагогами ДОУ	Заведующий, заместитель заведующего, педагогический коллектив	В течение всего периода	Совершенствование педагогического мастерства
6	Реализация плана курсовой подготовки педагогов ДОУ	Заведующий, заместитель заведующего, педагогический коллектив	В течение всего периода	Совершенствование педагогического мастерства
7	Мотивация педагогов на повышение квалификации через дистанционную форму обучения	Старший воспитатель, Педагогический коллектив	В течение всего периода	Совершенствование педагогического мастерства

8	Подготовка публикаций педагогов в профессиональных изданиях, средствах массовой информации	Заведующий, Старший воспитатель, Педагогический коллектив	В течение всего периода	Увеличение доли педагогов, публикующих свой опыт работы
9	Пополнение медиатеки инновационным педагогическим опытом.	Заведующий, заместитель заведующего, старший воспитатель педагогический коллектив	В течение всего периода	Повышение ИКТ-компетентности педагогического коллектива и администрации ДОУ
Оценка качества результатов деятельности				
1	Мониторинг повышения квалификации педагогических кадров	Заведующий, заместитель заведующего	Постоянно	Увеличение доли педагогов, мотивированных на непрерывное образование Корректировка планов повышения квалификации
2	Анализ самообразования педагога	заместитель заведующего, старший воспитатель	По плану контроля	Систематическое самообразование педагогов
3	Анализ методического обеспечения образовательного процесса	заместитель заведующего, старший воспитатель	Ежегодно	Своевременное оснащение образовательного процесса
4	Анкетирование педагогов на знание нормативно-правовых документов	старший воспитатель	Ежегодно По плану	Изучение педагогами нормативно-правовых документов, повышение компетентности
5	Анкетирование педагогов по профессиональным навыкам	старший воспитатель	Ежегодно Итоговый педсовет	Выявление запроса педагогов с целью улучшения педагогической деятельности

