

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 111»

ПРИНЯТА
на заседании
Педагогического совета
МБДОУ «Детский сад № 111»
Протокол № 1 от «08» сентября 2022г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 111»
№ 95 от «08» сентября 2022 г.



В.В. Шинкарева

**Программа развития
кадрового потенциала
МБДОУ «Детский сад № 111»**

г. Рязань,
2022 год.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I		3
1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала.....	3
1.2.	Пояснительная записка.....	4
1.2.1.	Актуальность.....	4
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов.....	5
1.3.	Риски	6
Раздел II		7
2.1.	Цель программы.....	7
2.2.	Задачи программы.....	7
2.3.	Принципы программы.....	7
2.4.	Механизмы реализации программы.....	7
2.5.	Сроки реализации.....	7
2.6.	Общий объем финансирования.....	7
2.7.	Ожидаемые результаты.....	8
Раздел III		9
3.1	Система мероприятий.....	9
Раздел IV		12
4.1.	Мониторинг реализации программы.....	12
4.2.	Заключение.....	12
	Литература.....	13
	Приложения.....	14-29

Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МБДОУ «Детский сад № 111» г. Рязани на 2022-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ «Детский сад № 111» г. Рязани
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ. Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников.
Задачи программы	Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов. Совершенствовать систему повышения квалификации педагогических кадров. Обновить структуру и содержание методической службы. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников.
Направления программы	Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка.
Сроки реализации	2022-2025 годы
Ожидаемые результаты	Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %); Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии и принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий, использование ИКТ в педагогическом процессе); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80% Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников) Формирование творчески работающего коллектива педагогов единомышленников.

Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
-------------------------------	---

Раздел 1

1.1. Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) МБДОУ «Детский сад № 111» является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.07.2020г. № 373 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

5. Устав МБДОУ «Детский сад № 111»

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива.

Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОУ высококвалифицированных педагогических кадров.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих

ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное образовательное учреждение полностью укомплектовано педагогическими кадрами и обслуживающим персоналом согласно штатному расписанию. Уровень профессиональной подготовки педагогических работников соответствует требованиям квалификационных характеристик ЕКС.

Характеристика педагогических кадров

	Кол-во	%
Общее количество педагогических работников ОО (все работники)	23	100
Педагоги с высшим педагогическим образованием:	9	40
с высшим не педагогическим образованием	5	22
со средним специальным	8	39
Педагоги, аттестованные на квалификационные категории (всего), из них:		
на высшую квалификационную категорию	12	52
на первую квалификационную категорию	6	31
Педагоги, аттестованные на соответствие занимаемой должности	4	17

	По педагогическому стажу работы						
	Всего	До 3-х лет	От 3-х до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	От 20 лет и более
Весь педагогический состав	23	4	1	8	2	3	5

Грамотой Министерства образования РФ награжден 1 педагог.

Педагоги дошкольного учреждения повышают уровень своего профессионального мастерства посредством самообразования, участия в работе методических объединений, принимая участие в работе по сетевому взаимодействию, участия в конкурсах различного уровня.

В ДОУ сложилась определённая система повышения квалификации.

Сложившаяся система работы по повышению квалификации носит непрерывный, комплексный и системный характер, эффективно влияет на повышение качества образования. Система обучения педагогических кадров представлена повышением квалификации на очных и дистанционных курсах.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов;

- путем самообразования;
- путем посещения методических площадок в городе.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет такие негативные тенденции:

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

1.3. Риски

- Текучесть кадров.
- Дефицит специалистов
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через модель развития персонала.

2.2. Задачами программы являются

1. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов
2. Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
3. Обновление структуры и содержания методической службы
4. Сохранение и укрепление здоровья педагогических сотрудников
5. Выход на новый уровень организационной культуры учреждения

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4. Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Областной бюджет
- Муниципальный бюджет
- Спонсорская помощь

2.7. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2022 - 2025 годы»

- Закрепление кадров в ДООУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %);
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии и принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий, использование ИКТ в педагогическом процессе);
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДООУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников) Формирование творчески работающего коллектива педагогов единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий ДОУ
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: методические объединения, образовательные интернет сайты	Весь период	Заведующий, Зам. заведующего
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май ежегодно	Зам. заведующего
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь - май	Зам. заведующего
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога	ежегодно май	Зам. заведующего
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: заседания педсоветов, профильные и индивидуальные консультации, временные творческие объединения по темам и интересам	Ежемесячно	Заведующий, Зам. заведующего
Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Ежегодно август	Зам. заведующего
	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития	В течение года	Заведующий, Зам. заведующего
	Организация школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для начинающих воспитателей	Ежегодно август	Заведующий, Зам. заведующего
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов. Организация семинаров-практикумов: 1.«Искусство самопрезентации» 2.«Учимся искусству дискуссии» 3.«Как научиться красиво и убедительно говорить»	В течение года	Заведующий, Зам. заведующего

	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОО дистанционные конкурсы. профессиональные конкурсы	В течение года	Заведующий, Зам. заведующего
Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий Апробация модели продвижения персонала через участие в работе: «Мастерской непрерывных улучшений»	В течение года	Заведующий, Зам. заведующего
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов	В течение года	Заведующий, Зам. заведующего
	Представление и награждение лучших работников ДОО государственными, муниципальными и отраслевыми	В течение года	Заведующий, Зам. заведующего
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	В течение года	Заведующий, Зам. заведующего
Обновление структуры и содержания методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённых методических мероприятий	В течение года	Заведующий Зам. заведующего
	Создание условий для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	В течение года	Заведующий Зам. заведующего
	Создать картотечное структурирование методического обеспечения ДОО	В течение года	Зам. заведующего
	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОО, проведение СОУТ	В течение года	Заведующий Зам. Заведующего по АХР, медсестра
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Сентябрь, апрель ежегодно	Зам. Заведующего Инстр. по ФИЗО
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	В течение года и в соответствии с графиком	Заведующий Зам. Заведующего по АХР, медсестра
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	В течение года	Зам. заведующего
организационной культуре	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда

Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Заведующий зам. заведующего
Поддержка традиций ДООУ (1 сентября, День пожилого человека...)	Весь период	Заведующий зам. заведующего
Разработка положения и проведение конкурсов профессионального мастерства и утверждение наград (почётный знак, титул и т.п.)	ежегодно апрель	Заведующий зам. заведующего

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы

«Развитие кадрового потенциала»

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Предполагаемые результаты реализации	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей его работу	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов. Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации.
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива на 10-15%

4.2. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.

Литература

Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3 ч. Екатеринбург, 1993.

Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.

- Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
- Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-е. 15-20
- Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011

Приложение 1

Модель профессионального продвижения

это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма
которая позволяет нам:

- решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
- повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов;

- снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма

На основе проведённого обследования определяется индивидуальная траектория профессионального продвижения для каждого педагога, но при этом с целью оптимизации затрат выделяются группы педагогов по уровню педагогического мастерства.

Первая группа. Педагоги обладают высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую квалификационную категорию и являются «мастерами».

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 5 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее овладевают способами обучения взрослых, основанными на применении деятельностного подхода.

Третья группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Модель профессионального продвижения лежит в основе разработанной в детском саду программы развития, годового плана, индивидуальных планов профессионального развития

Приложение 2.

Индивидуальный план профессионального развития

Структура ИППР год _____

Цели, задачи

- Изучение психолого-педагогической литературы
- Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе ДОУ
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ
- Руководство повышением квалификации воспитателей
- Работа в составе органов управления ОУ
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

Тема	Сроки	Изученная литература, интернет ресурсы	Практическое применение полученных знаний
«Планируемые результаты»	Сентябрь - январь Май- август 2022-2025	По плану	Выступление на педсовете, консультация МО, доклад по теме, изготовление практического материала

Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

Содержание деятельности	Сроки (начало окончание)	Результаты работы
Перспективный план, конспекты НОД, картотеки дидактических игр, подборка упражнений	Январь - апрель 2022 г.	Выставка дидактического материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п.

Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта

Содержание деятельности	Сроки, этап (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
Тема, направление опыта	Март 2022 г	выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, участие в профессиональном сообществе

Раздел 4. Участие в методической работе ДОУ

Содержание деятельности	Сроки (начало - окончание)	Форма представления результатов работы	Процент эффективности
-------------------------	----------------------------	--	-----------------------

Семинар – практикум, открытое мероприятие	Сентябрь – Май 2022-2025 г.	Творческая презентация	100%
---	-----------------------------	------------------------	------

Раздел 5.

Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало-окончание)	Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов	Использование полученных знаний на КПК
По плану	Дистанционное обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов	Выступление на РУМО, ГМО мастер-классы и т. д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

Раздел 6. Руководство повышением квалификации воспитателей

Тема КПК (колво часов)	Сроки	Причина обучения (руководитель)	Использование педагогом полученных знаний (руководитель)
По плану	Весь период	Повышение квалификации, ведение дополнительных занятий, повышение эффективности реализации направлений.	Применение при разработки образовательных продуктов

Раздел 7. Работа в составе органов управления ДОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии)	Сроки	Направление деятельности	Результат
Творческие, рабочие группы	Весь период	Разработка программ, проектов, планов	Наличие образовательных продуктов

Раздел 8. Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало и окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	2022 -2025 уч. год	Самоанализ

Раздел 9. Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало и окончание)	Форма представления результатов работы	Где заслушивается отчет о выполнении работы
По плану	В соответствии с планом	Аналитическая справка о системе работы воспитателя	Педсовет

Мастерская непрерывных улучшений, как средство повышения качества образовательной деятельности ДОУ

С началом внедрения ФГОС ДО в практику работы дошкольных учреждений мы неизбежно сталкиваемся с необходимостью повышения качества работы всего детского сада и каждого педагога в отдельности. Как повысить ответственность каждого за результаты своей деятельности? Как управлять процессом внедрения нового?

Ответом на вызовы времени стала общая идея, которая основывалась на применении принципов японской системы качества - *кайзен* - системы постоянных, пусть очень небольших, но каждодневных шагов по улучшению качества, производимых каждым работником организации.

ИДЕЯ заключается в следующем: создать действующий механизм вовлечения педагогов в процесс повышения качества образовательной работы через систему малых незначительных улучшений, что в конечном итоге приведет к значительному улучшению

качества образовательной деятельности, и корпоративной культуры и в качестве такого механизма мы разработали модель «Мастерской непрерывных улучшений».

Ее главная функция - генерировать небольшие предложения по улучшению качества образовательной работы детского сада, в том числе предложения по разработке и апробации действенных образцов педагогической деятельности, эффективных приемов, универсальных способов работы и уникальных находок в области повышения эффективности педагогического взаимодействия, что позволяет нам выявить действенные педагогические приемы и наполнить педагогические методы работы конкретным содержанием (вплоть до речевых инструкций).

Мастерскую возглавляет заместитель заведующего по воспитательной работе. Участниками являются все педагоги, но с определенного времени.

Цикл работы Мастерской основан на процессной модели Деминга



I этап (планирование)

План-задание Мастерской формирует руководитель на основе запросов:

- со стороны администрации: по итогам оперативного контроля, по результатам проблемного анализа деятельности ДООУ.
- со стороны персонала: в форме предложений по улучшению через «Банк идей» и индивидуальные запросы по проблемам в работе.

II этап (действие)

- Формируется рабочая группа по разработке «улучшения» (образцы педагогической практики, действенные приемы работы, уникальные находки в педагогической практике).

III этап (проверка)

- Организуется работа группы по апробации «улучшения».
- Данные наблюдений фиксируются на практике, фиксируются в карте наблюдений.

IV этап (анализ данных)

- Данные наблюдений передаются руководителю для принятия решения о целесообразности и эффективности внедрения «улучшения».

V этап (решение о соответствии критериям)

- Решение о рациональности и эффективности улучшений принимает педагогический совет

Мастерская социально-педагогического проектирования, как фактор сохранения благополучной среды развития каждого ребенка

В образовательной политике государства четко обозначен приоритет личностно-ориентированного образования, центром внимания которого должна стать личность ребенка, как субъекта образовательной деятельности. Принятие ФГОС ДО свидетельствует о явном движении к переосмыслению подходов к организации отношений в сфере образования на основе принципов «личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия взрослых и детей».

Однако анализ существующей практики показывает, что использование личностно-ориентированных технологий, методов и приемов личностного взаимодействия осуществляется бессистемно или вообще не осуществляется в ряде случаев. Все чаще наблюдается социальная дезадаптация детей в детском саду, связанная не только с проблемами личностных особенностей, но и низкой эффективностью педагогического взаимодействия воспитателя с ребенком. До сих пор встречаются учебно-дисциплинарные модели осуществления педагогической деятельности и авторитарный стиль взаимодействия с детьми.

Мы считаем, что основной задачей образовательного учреждения была и остается по настоящий момент задача создания такой образовательной среды, которая поможет каждому ребенку найти свою «нишу» в соответствии с его склонностями, особенностями характера, способностями и тем самым создать комфортные условия для его всестороннего развития. Решить эту задачу можно только при реализации личностно-ориентированного подхода к построению среды вокруг ребенка используя инструменты технологии социально-педагогического проектирования.

Это значит, что все аспекты образовательной среды (предметно-пространственная, развивающая образовательная, характер взаимодействия со взрослыми, характер взаимодействия с другими детьми, системы отношений ребенка к миру, к другим людям, самому себе), в которую попадает ребенок в детском саду, должны быть организованы воспитателем с учетом интересов и потребностей ребенка.

Для нашего учреждения создание социально-педагогических проектов - это средство решения проблем повышения качества образования и развития профессионально-инновационной деятельности, культуры управленческого труда руководителя, методической подготовки педагога к обучению и воспитанию дошкольника, а также развитие разнообразных форм взаимодействия ДОО и окружающей его социокультурной среды.

Под социально-педагогическим проектированием в данном случае мы понимаем возможность преобразовывать социальные процессы, явления, условия с помощью педагогических средств для улучшения социальной ситуации как в группе в целом, так и для детей с проблемами в социализации. Таким образом объектом проектирования могут быть социальные явления (например, отношение к детям с ограниченными возможностями здоровья, участие отцов в воспитании детей и др.) или конкретный ребенок (несколько детей). Каждый социально-педагогический проект имеет свою локальную социальную значимость. Он рождается на основе социального прогнозирования и предвидения, ориентированного на изменение окружающей социальной среды (социальных условий) и требующего самоопределения участников

проекта относительно качества этой среды. Его целью становится инициирование с помощью педагогически организованных действий процесса, способного привести к позитивным изменениям в социальной среде. Ценностным ориентиром педагогического проектирования становится пространство отношений, основанное на личностном отношении воспитателя к каждому конкретному ребенку и направленного от ребенка к субъектам окружающего его пространства. Механизм управления пространством отношений - это стихия, которую можно наблюдать и корректировать с помощью мониторинговых технологий, например метод социометрических измерений для диагностики межличностных отношений (Джекоб Морено) или цветовой тест Люшера, направленный на выявление психофизиологического состояния ребенка, или тест Тэмпл-Дорки-Амэн на раскрытие детской тревожности и др.

В «Мастерской социально-педагогического проектирования» объединены творческие, неравнодушные, профессиональные специалисты, освоившие технологию социально-педагогического проектирования и способные оказать действенную помощь в процессе социально-коммуникативного развития детей.

Заказ на разработку проекта с определенной социальной направленностью может поступать в Мастерскую от воспитателя, специалистов и администрации детского сада. Специалисты Мастерской организуют свою деятельность по разработанному плану (алгоритму) действий по улучшению сложившейся системы социальных отношений в конкретных группах.

План (алгоритм) действий по гармонизации социальной ситуации

1. Создание положительного настроения детей, педагогического и вспомогательного персонала группы на проведение индивидуальных замеров социальных отношений в группе.
2. Проведение замеров.
3. Анализ группового пространства по критериям:
 - уровень гармонизации группы по гендерному признаку;
 - управляемость группы;
 - количество дезадаптантов в группе;
 - социальная напряженность в группе.
4. Проведение индивидуальных консультаций с воспитателями по гармонизации группового пространства группы и изменения статуса ребенка-дезадпанта в позитивную сторону.
5. Рекомендации по разработке индивидуальных социально-педагогических проектов для конкретного ребенка в группе.
6. Разработка проектной группой индивидуального социально-педагогического проекта для конкретного ребенка в группе
7. Проведение разработанных мероприятий воспитателями в группе согласно плану проекта.
8. Проведение контрольных итоговых замеров.
9. Проведение целенаправленного педагогического наблюдения.
10. Рефлексия собственного поведения воспитателя, использованных методов, приемов при построении общения сверстников в группе.

Анализ полученных результатов. При необходимости разработка нового социального проекта.

Название конкурса	Сроки (начало окончание)	Форма представления результатов работы	Где заслушивается отчет о выполнении работы
По плану	Январь- февраль ежегодно	Аналитическая справка о системе работы воспитателя	Педсовет

Образовательная деятельность, проводимая по данному алгоритму в рамках «Мастерской социально-педагогического проектирования» позволяет: - создать проектные команды, творческие коллективы по проектированию и реализации проектов; развить проектировочные функции и обеспечить взаимодействие всех субъектов образовательного процесса по созданию условий для развития, как отдельного ребенка, так и коллектива в целом на основе исследования и анализа проблем социально-образовательного характера;

- получить четкую и объективную информацию о ребенке, его особенностях психического, физического развития, социальном опыте и состоянии семейных отношений;
- выявить потенциальные возможности для развития и успешной социализации детей;
- спроектировать индивидуализированные, личностно-ориентированные траектории развития и образования для ребенка;
- создать психолого-педагогические условия для успешной реализации Программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО;
- повысить компетентность педагогов в построении личностно-ориентированного взаимодействия с дошкольниками в детском саду.

Методика «Квадрат функций» как основа развития педагогов в условиях реализации ФГОС ДО

С.В. Кузьмин, канд. пед. наук, доцент кафедры управления образованием ИРО

Ивановской области

Изменения содержания дошкольного образования, а также процесса управления дошкольной образовательной организацией в настоящее время обусловлены новой нормативной базой: Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, утв. приказом Минобрнауки России от 17.11.2013 № 1155 (далее - ФГОС дошкольного образования).

Эти новшества повлияли и на подходы к работе с педагогическими кадрами в ДОО. Так, Стандарт устанавливает ряд требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования, прежде всего к психолого - педагогическим и кадровым. Ключевым фактором успешной реализации очередного новшества в системе дошкольного образования под названием «ФГОС дошкольного образования» по-прежнему является педагог (его профессиональные и личностные качества, лояльность и преданность организации, в которой он работает).

Что можно предпринять в дошкольной образовательной организации для развития перечисленных качеств? Насколько готовы педагогические работники к реализации Стандарта? Как спланировать методическую работу в дошкольной образовательной организации так, чтобы она служила средством развития педагогов, способствуя успешной реализации ФГОС дошкольного образования?

Эти задачи призвана решить предлагаемая методика «Квадрат функций». Данная методика не является новой в системе образования. Наиболее известен ее вариант для педагогических работников школ, а также ее модификация для администрации образовательных организаций.

Для системы дошкольного образования в условиях реализации Стандарта она предлагается впервые'.

Назначение методики: определить индивидуальные профессиональные затруднения у педагогов дошкольной образовательной организации при реализации ФГОС дошкольного образования.

Почему именно «квадрат функций»? Квадрат - геометрическая фигура, в форме которой представлена основная матрица данной методики (приложение 1).

Функции в нашем случае - это пять образовательных областей согласно ФГОС дошкольного образования. Их содержание приводится в Стандарте (п. 2.6 приказа Минобрнауки России от 17.11.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»).

Наша задача состоит в том, чтобы перепроектировать содержание образовательных областей в деятельностную основу, т. е. показать, что должен делать педагог в процессе непосредственно образовательной деятельности с детьми (приложение 2). Таким

образом, «функции» в данной методике - это деятельность педагога по реализации образовательных областей в соответствии со Стандартом.

Поскольку ФГОС дошкольного образования устанавливает пять образовательных областей, каждая из них должна характеризоваться пятью компонентами (для того, чтобы получился «квадрат»: $5 \times 5 = 25$). Пять видов деятельности педагогов по каждому компоненту мы поместили в квадрат по диагонали. Так появилась основная матрица данной методики, с которой и начинается работа.

В методике используются условные обозначения образовательных областей в соответствии с ФГОС дошкольного образования:

СК - социально-коммуникативное развитие;

П - познавательное развитие;

Р - речевое развитие;

ХЭ - художественно-эстетическое развитие; Ф

- физическое развитие.

Для эффективной работы с рассматриваемой методикой предлагается следующий алгоритм:

ШАГ 1. В предложенной «Матрице функций» (приложение 1) по вертикали педагог ранжирует конкретные действия в ходе непосредственно образовательной деятельности от 1 до 5 (не повторяясь): «Что у меня получается лучше всего?». Результат записывается в левом верхнем углу.

ШАГ 2. То же самое предлагается выполнить по горизонтали, результат записывается в правом нижнем углу.

ШАГ 3. Таким образом, в каждом квадрате будет по две цифры. Они суммируются для каждого квадрата, сумма вписывается в соответствующие ячейки таблицы 1, которая является «ключом» предлагаемой методики.

Таблица 1

Бланк ответов к методике «Квадрат функций» (по ФГОС дошкольного образования)

ф -	хэ-	р ⁻	п -	ск-
хэ-	р ⁻	п -	ск-	ф -
р ⁻	п -	ск-	ф -	хэ-
п -	ск-	ф -	хэ-	р ⁻
ск-	ф -	хэ-	р ⁻	п -

ШАГ 4. По этой же таблице считается сумма (общее количество баллов) предложенных функций (по диагоналям), результаты заносятся в соответствующие ячейки таблицы 2.

Если работа выполнена правильно, сумма в строке «Количество баллов» будет равна 150.

Если сумма получилась другая, то работа выполнена некачественно и ее стоит переделать.

Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»

Функции	СК	П	Р	ХЭ	Ф	Сумма баллов
Количество баллов						
Место по значению						

ШАГ 5. По сумме полученных баллов в таблице 2 определяется место (от 1 до 5) по значению каждой функции. Функция, набравшая наибольшее количество баллов, получает первое место, наименьшее - пятое.

ШАГ 6. Расшифровывается содержательная часть функций (не обязательно всех, а только интересующих, например первого места и последнего).

ШАГ 7. Заполнив и обработав анкету, педагоги дошкольной образовательной организации могут сделать для себя вывод, какая из необходимых функций у них реализуется наиболее успешно, какая наименее, определить содержательный характер затруднений, наметить пути дальнейшего профессионального самосовершенствования.

ШАГ 8

Далее проектируется беседа с каждым педагогом. Возможны два варианта.

Первый предусматривает исправление наиболее «слабых» функций, т. е. получивших наименьшее значение. В этом случае совместно с педагогом может быть выбрана соответствующая тема для самообразования (индивидуальная методическая тема) на ближайший период. Второй вариант предусматривает дальнейшую работу с функцией, показавшей наивысший результат, т. е. это образовательная область, в которой у данного педагога накоплен наибольший положительный опыт. Естественно предположить, что этими знаниями и навыками он сможет поделиться с другими членами коллектива, у которых именно они оказались «слабыми». Следовательно, по одним функциям (образовательным областям) педагог совершенствуется, а по другим - сам проводит обучение с коллегами. Это вариант новой сетевой формы организации методической работы в дошкольной образовательной организации.

Содержание образовательных областей и характеристика деятельности педагога по их реализации в соответствии с ФГОС дошкольного образования

Образовательная область	Содержание образовательных областей (по ФГОС ДО)	Деятельность педагога (перепроектирование компонентов)
Социально- коммуникативное развитие (СК)	<p>Усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности.</p> <p>Развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками. Становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий.</p> <p>Развитие социального и эмоционального интеллекта, эмоциональной отзывчивости, сопереживания, формирование готовности к совместной деятельности со сверстниками, формирование уважительного отношения и чувства принадлежности к своей семье и к сообществу детей и взрослых. Формирование позитивных установок к различным видам труда и творчества. Формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе.</p>	<p>Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности.</p> <p>Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками. Способствую становлению самостоятельности детей. Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость. Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе</p>

<p style="text-align: center;">Познавательное развитие (П)</p>	<p>Развитие интересов детей, их любознательности и познавательной мотивации. Формирование познавательных действий, становление сознания. Развитие воображения и творческой активности. Формирование первичных представлений о себе, других людях, объектах окружающего мира, о свойствах и отношениях объектов окружающего мира (форме, цвете, размере, материале, звучании, ритме, темпе, количестве, числе, части и целом, пространстве и времени, движении и покое, причинах и следствиях и др.). Формирование первичных представлений о малой родине и Отечестве, представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках. Формирование первичных представлений о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира.</p>	<p>Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию. Развиваю воображение и творческую активность. Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира. Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве. Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, и об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира.</p>
<p style="text-align: center;">Речевое развитие (Р)</p>	<p>Владение речью как средством общения и культуры. Обогащение активного словаря. Развитие связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи. Развитие речевого творчества. Развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонематического слуха. Знакомство с книжной культурой, детской литературой, понимание на слух текстов различных жанров детской литературы. Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения грамоте.</p>	<p>Обогащаю активный словарь ребенка. Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь. Развиваю речевое творчество детей. Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух. Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы</p>

<p style="text-align: center;">Художественно эстетическое развитие (ХЭ)</p>	<p>Развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства (словесного, музыкального, изобразительного), мира природы.</p> <p>Становление эстетического отношения к окружающему миру.</p> <p>Формирование элементарных представлений о видах искусства; восприятие музыки, художественной литературы, фольклора.</p> <p>Стимулирование сопереживания персонажам художественных произведений.</p> <p>Реализация самостоятельной творческой деятельности детей (изобразительной, конструктивно-модельной, музыкальной и др.)</p>	<p>Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы.</p> <p>Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру. Формирую элементарные представления о видах искусства; восприятию музыки, художественной литературы, фольклора.</p> <p>Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений.</p> <p>Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей</p>
<p style="text-align: center;">Физическое развитие (Ф)</p>	<p>Приобретение опыта в следующих видах деятельности детей: двигательной, в т. ч. связанной с выполнением упражнений, направленных на развитие таких физических качеств, как координация и гибкость.</p> <p>Правильное формирование опорно-двигательной системы организма, развитие равновесия, координации движения, крупной и мелкой моторики обеих рук, с правильным, не наносящем ущерба организму выполнением основных движений (ходьба, бег, прыжки, повороты в обе стороны).</p> <p>Формирование начальных представлений о некоторых видах спорта, овладение подвижными играми с правилами.</p> <p>Становление целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере.</p> <p>Становление ценностей здорового образа жизни, овладение его элементарными нормами и правилами (в питании, двигательном режиме, закаливании, при формировании полезных привычек и др.)</p>	<p>Способствует приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость.</p> <p>Способствует правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны). 3.</p> <p>Формирует начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами.</p> <p>Способствует становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере.</p> <p>Способствует становлению ценностей здорового образа жизни</p>

Примечание. С целью соблюдения «формулы квадрата» при перепроектировании в «матрицу функций» были включены по пять пунктов из содержания каждой образовательной области.

Оценка эффективности, проведённого методического мероприятия

Тема _____

Педагог _____ Дата _____

Уровень эффективности - _____

	Ф.И.О. педагога, баллы	Считаете ли Вы мероприятие продуктивным			Получили ли вы ответы на волнующие вас			Оцените уровень подготовленности педагога к мероприятию		
	Количество									