

Принято на заседании  
Педагогического совета  
Протокол № 1 от 31.08.2020 г.

Утверждаю:

Заведующий МДОУ

«Детский сад № 1»

Колосова Л.С.

Приказ от 04.09.2020 г. № 228/01-18



**Программа развития кадрового  
потенциала  
Муниципального дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад № 1»**

# Содержание

<b>Раздел I</b>		
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
<b>Раздел II</b>		
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
<b>Раздел III</b>		
3.1	Система мероприятий	9
<b>Раздел IV</b>		
4.1.	Мониторинг реализации программы	11
4.2.	Заключение	12
<b>Литература</b>		12
<b>Приложения</b>		
Приложение № 1		13
Приложение № 2		14
Приложение № 3		17
Приложение № 4		19
Приложение № 5		22
Приложение № 6		29
Приложение № 7		30

## Раздел I

### 1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

<b>Наименование программы</b>	Программа развития кадрового потенциала МДОУ «Детский сад № 1» Ростовского муниципального района Ярославской области на 2020-2023 годы
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа МДОУ «Детский сад № 1»: Заведующий - Колосова Лидия Семеновна, Старший воспитатель - Романова Анна Ивановна
<b>Цель программы</b>	<b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДООУ. <b>Конкретная цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов
<b>Задачи программы</b>	1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников 2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов 3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров 4. Обновить структуру и содержание методической службы 5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников 6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения
<b>Направления программы</b>	- Организация профессиональной коммуникации - Психолого - педагогическая мотивация - Психологическая и методическая поддержка
<b>Сроки реализации</b>	2020-2023 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	1. 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 %); 2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; 3. Мотивация к качественному педагогическому труду; 4. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; 5. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); 6. Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов; 7. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%; 8. Пополнение нормативной базы дошкольного образовательного учреждения (Положение об установлении стимулирующих и дополнительных выплат); 9. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДООУ, повысивших квалификацию

	увеличивается на 20%, от общей численности работников); 10. Сформирован творчески работающий коллектив педагогов - единомышленников.
<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив дошкольного образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий ДОУ

## 1.2. Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1» 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 г. № 273-ФЗ;

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

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "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 18.10.2013г. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), (воспитатель, учитель)»;

5. Приказ Департамента образования Ярославской области от 17.09.2014г. №530/2/01-03 «О региональном проекте «Развитие кадрового потенциала системы образования Ярославской области»;

6. Устав МДОУ «Детский сад № 1» Ростовского муниципального района Ярославской области.

### 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 образовательному 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. В ДОУ на данный момент работают педагоги практики с более чем двадцатипятилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного подхода».

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 укомплектовано педагогическими кадрами на 100%. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 6 воспитателей, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы.

Общий состав коллектива ДОУ: 26 человек.

Педагогический коллектив состоит из 10 педагогов.

Анализ данных показывает:

### Распределение педагогического персонала по возрасту

Всего педагогов	В том числе в возрасте (полных лет на 01 сентября 2020 г.)							
	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
10	1	-	3	1	2	2	-	1
	10 %	%	30 %	10 %	20 %	20 %	%	10 %

### По стажу педагогической работы в дошкольном образовательном учреждении работают педагоги

Стаж	До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	Свыше 20 лет
<b>на 01 сентября 2020 г.</b>						
Количество педагогов	1	1	1	2	3	2
%	10 %	10 %	10 %	20 %	30 %	20 %
<b>на 01 сентября 2021 г.</b>						
Количество педагогов	1	-	2	2	2	3
%	10 %	0 %	20 %	20 %	20 %	30 %
<b>на 01 сентября 2022 г.</b>						
Количество педагогов	1	1	2	1	2	3
%	10 %	10 %	20 %	10 %	20 %	30 %

**По уровню образования на 01 сентября 2020 г.**

<b>Образование</b>	<b>Высшее</b>	<b>Среднее профессиональное</b>
<b>Количество педагогов</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>%</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>

**По уровню квалификации на 01 сентября 2020 г.**

<b>Квалификационные категории</b>	<b>Высшая</b>	<b>Первая</b>	<b>Соответствие</b>	<b>Без категории</b>
<b>Количество педагогов</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>%</b>	<b>0 %</b>	<b>30 %</b>	<b>40 %</b>	<b>30 %</b>

Педагоги ДОО постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в ФГБОУ ВПО ЯГПУ им. К.Д. Ушинского (1 педагог);
- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»;
- самообразование.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- старение кадрового состава;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- 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.
- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- 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 внутриорганизационную модель развития персонала.

### 2.2. Задачами программы являются:

1. Обеспечить поддержку, стимулирование **и повышение статуса** педагогических работников
2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Обновить структуру и содержание методической службы
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения

### 2.3. Принципы:

1. Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
2. 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);
3. 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 дошкольного 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 2020 по 2023 года 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 2020 - 2023 годы»:**

- Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами дошкольного образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %);
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников;
- Профессиональный рост педагогических кадров;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах и пр.;
- Повышение социального статуса воспитателя;
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);
- Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 70%;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (Положение об установлении дополнительных выплат ....);
- Создание модели внутрифирменного обучения;
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, к общей численности работников);
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.



## Раздел III

### 3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
	Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда	2020 г.	Коллектив ДОУ
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Регулярно	Старший воспитатель
	С целью профориентации учащихся школ, организовать взаимодействие их с детьми и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности (договор с СОШ)		Заведующий ДОУ
2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	Весь период	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской компьютерных образовательных презентаций» Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов		Заведующий ДОУ, старший воспитатель
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь - май	Старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога [Приложение 1]	2021 г. май	

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> <li>• заседания педсоветов</li> <li>• профильные и индивидуальные консультации</li> <li>• временные творческие объединения по направлениям работы</li> </ul>	Ежемесячно	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР) [Приложение 2]	Ежегодно	Старший воспитатель
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2020-2022 гг.	Старший воспитатель
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Искусство самопрезентации»</li> <li>2. «Учимся искусству дискуссии»</li> <li>3. «Как научиться красиво и убедительно говорить»</li> </ol>	2020-2022 гг.	Старший воспитатель
	Развитие конкурсного движения: <ul style="list-style-type: none"> <li>- конкурсы внутри ДОУ «Лучший воспитатель детского сада»;</li> <li>- дистанционные конкурсы;</li> <li>- профессиональные конкурсы «Воспитатель года»;</li> <li>- номинирование педагогов по результатам работы за год</li> </ul>	2020-2022 гг.	Старший воспитатель
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам ДОУ	Старший воспитатель
	Апробация модели внутрифирменного продвижения персонала через участие в работе: «Мастерской непрерывных улучшений» [Приложение 3] «Мастерская социально-педагогического проектирования» [Приложение 4]	Сентябрь-октябрь	Заведующий ДОУ, старший воспитатель
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов (Квадрат функций) [Приложение 5]	Сентябрь 2020 г.	Заведующий старший воспитатель
4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия [Приложение 6]	Весь период	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ	Август, ежегодно	Старший воспитатель
<b>5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ</b>	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ	2020-2023 гг.	Заведующий
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Апрель, ежегодно	Старший воспитатель, инстр. по ФК
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Педагоги - психологи
<b>6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель
	Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека...)	Весь период	Заведующий ДОУ
	Стимулирование успешной профессиональной деятельности	2020-2023 гг.	Заведующий Старший воспитатель
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	Апрель	Заведующий ДОУ

## 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.

<b>Предполагаемые результаты реализации программы</b>	<b>Индикаторы измерения</b>
Пополнение нормативной базы	Наличие программ, положений по реализации

ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	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 на 20% 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 и повышения квалификации - 100%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива на 10-15%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение о премировании в ДОУ

## 4.2. Заключение

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

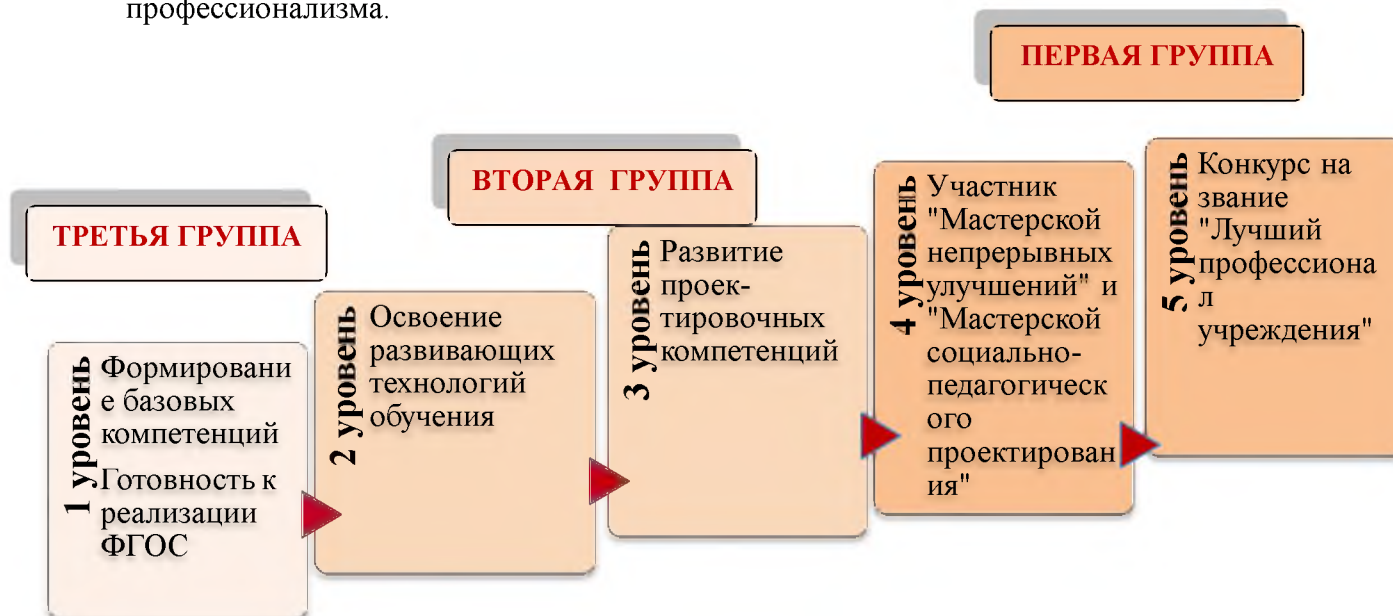
## Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
3. Булатова О.С. «Педагогический артистизм: учебное пособие// М.: Издательский центр «Академия» 2001.
4. Ершов П.М. «Технология актерского искусства», Москва, 1992.
5. Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
6. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-е. 15-20
7. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.

## 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, в том числе в вопросах реализации ФГОС;
- снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.



На основе проведенного 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, под руководством старшего воспитателя, 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.

## 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 ДООУ и района
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДООУ
- Руководство повышением квалификации воспитателей
- Работа в составе органов управления ДООУ
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

### Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

Тема	Сроки (начало - окончание)	Изученная литература, интернет-ресурсы	Практическое применение полученных знаний
«Планируемые результаты»	Сентябрь - январь Май - август		Выступление на педсовете, консультация МО, подготовлен 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, изменение РППС	Январь - апрель 20 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 20 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
Теоретический семинар, семинар-практикум, открытое мероприятие и др.	Май 20 г.	Презентация, самоанализ, доклад, творческий отчет и др.	

#### 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
.....	Дистанционное обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов	Выступление на РМО, мастер-классы и т. д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога ...

#### Раздел 6. Руководство повышением квалификации педагогов

Тема КПК (кол-во часов)	Сроки (начало - окончание)	Причина обучения (руководитель)	Использование педагогом полученных знаний (руководитель)
		Повышение квалификации, ведение дополнительных занятий, повышение эффективности реализации направлений	Что изменилось в педагогической деятельности педагога

#### Раздел 7. Работа в составе органов управления ДОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС)	Сроки (начало - окончание)	Направление деятельности	Результат

## Раздел 8. Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало - окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	2020 - 2021 учебный год; 2021 - 2022 учебный год; 2022 - 2023 учебный год.	Самоанализ

## Раздел 9. Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало - окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
«Воспитатель года» , «Педагогический дебют»	Сентябрь - апрель 20 год	Аналитическая справка о системе работы педагога	Очный этап районного конкурса «Воспитатель года - 20 »



## 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 (kaizen)<sup>1</sup> - 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 старший воспитатель. Участниками являются все педагоги, но с разной степенью вовлеченности.

**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 направленное 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 нашем дошкольном учреждении использовался также метод «Социомониторинг-Сервис» (О. Е. Хабарова).

В «Мастерской социально-педагогического проектирования» объединены творческие, равнодушные, 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 педагогом-психологом и старшим воспитателем индивидуальных консультаций с воспитателями по гармонизации группового пространства группы и изменения статуса ребенка-дезадaptанта в позитивную сторону.
5. Рекомендации по разработке индивидуальных социально-педагогических проектов для конкретного ребенка в группе.
6. Разработка проектной группой, педагог-психолог, воспитатели, старший воспитатель) 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.
11. Анализ полученных результатов. При необходимости разработка нового социального проекта.

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).

2-6 слайд. 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 деятельностьную 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)

<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>
<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>
<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>
<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>
<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>

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.

Таблица 2

### Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»

<b>Функции</b>	<b>СК</b>	<b>П</b>	<b>Р</b>	<b>ХЭ</b>	<b>Ф</b>	<b>Сумма баллов</b>
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**

<b>Образовательная область</b>	<b>Содержание образовательных областей (по ФГОС ДО)</b>	<b>Деятельность педагога (перепроектирование компонентов)</b>
Социально-коммуникативное развитие (СК)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности.</li> <li>2. Развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками.</li> <li>3. Становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий.</li> <li>4. 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..</li> <li>5. Формирование позитивных установок к различным видам труда и творчества.</li> <li>6. Формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности.</li> <li>2. Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками.</li> <li>3. Способствую становлению самостоятельности детей.</li> <li>4. Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость.</li> <li>5. Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе</li> </ol>
Познавательное развитие (П)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие интересов детей, их любознательности и познавательной мотивации.</li> <li>2. Формирование познавательных действий, становление сознания.</li> <li>3. Развитие воображения и творческой активности.</li> <li>4. 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.).</li> <li>5. Формирование первичных представлений о малой родине и Отечестве, представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках.</li> <li>6. Формирование первичных представлений о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию.</li> <li>2. Развиваю воображение и творческую активность.</li> <li>3. Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира.</li> <li>4. Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве.</li> <li>5. Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, и об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира</li> </ol>

Речевое развитие (Р)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Владение речью как средством общения и культуры.</li> <li>2. Обогащение активного словаря.</li> <li>3. Развитие связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи.</li> <li>4. Развитие речевого творчества.</li> <li>5. Развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонем-го слуха.</li> <li>6. Знакомство с книжной культурой, детской литературой, понимание на слух текстов различных жанров детской литературы.</li> <li>7. Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения грамоте</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обогащаю активный словарь ребенка.</li> <li>2. Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь.</li> <li>3. Развиваю речевое творчество детей.</li> <li>4. Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух.</li> <li>5. Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы</li> </ol>
Художественно эстетическое развитие (ХЭ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства (словесного, музыкального, изобразительного), мира природы.</li> <li>2. Становление эстетического отношения к окружающему миру.</li> <li>3. Формирование элементарных представлений о видах искусства; восприятие музыки, художественной литературы, фольклора.</li> <li>4. Стимулирование сопереживания персонажам художественных произведений.</li> <li>5. Реализация самостоятельной творческой деятельности детей (изобразительной, конструктивно-модельной, музыкальной и др.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы.</li> <li>2. Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру.</li> <li>3. Формирую элементарные представления о видах искусства; восприятию музыки, художественной литературы, фольклора.</li> <li>4. Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений.</li> <li>5. Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей</li> </ol>

<p>Физическое развитие (Ф)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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.</li> <li>2. Правильное формирование опорно-двигательной системы организма, развитие равновесия, координации движения, крупной и мелкой моторики обеих рук, с правильным, не наносящим ущерба организму выполнением основных движений (ходьба, бег, прыжки, повороты в обе стороны).</li> <li>3. Формирование начальных представлений о некоторых видах спорта, овладение подвижными играми с правилами.</li> <li>4. Становление целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере.</li> <li>5. Становление ценностей здорового образа жизни, овладение его элементарными нормами и правилами (в питании, двигательном режиме, закаливании, при формировании полезных привычек и др.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость.</li> <li>2. Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны).</li> <li>3. Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами.</li> <li>4. Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере.</li> <li>5. Способствую становлению ценностей здорового образа жизни</li> </ol>
--------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<input type="checkbox"/>	Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость	<input type="checkbox"/>	Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру	<input type="checkbox"/>	Развиваю речевое творчество детей	<input type="checkbox"/>	Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве	<input type="checkbox"/>	Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе
<input type="checkbox"/>	Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы	<input type="checkbox"/>	Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь	<input type="checkbox"/>	Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира	<input type="checkbox"/>	Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость	<input type="checkbox"/>	Способствую становлению ценностей здорового образа жизни
<input type="checkbox"/>	Обогащаю активный словарь ребенка	<input type="checkbox"/>	Развиваю воображение и творческую активность	<input type="checkbox"/>	Способствую становлению самостоятельности детей	<input type="checkbox"/>	Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере	<input type="checkbox"/>	Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей
<input type="checkbox"/>	Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию	<input type="checkbox"/>	Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками	<input type="checkbox"/>	Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами	<input type="checkbox"/>	Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений	<input type="checkbox"/>	Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы
<input type="checkbox"/>	Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности	<input type="checkbox"/>	Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны)	<input type="checkbox"/>	Формирую элементарные представления о видах искусства: восприятии музыки, художественной литературы, фольклора	<input type="checkbox"/>	Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух	<input type="checkbox"/>	Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира

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-

Функции	СК	П	Р	ХЭ	Ф	Сумма баллов
Количество баллов = 150						
Место по значению						

Оценка эффективности, проведённого методического мероприятия \_\_\_\_\_

Тема \_\_\_\_\_

Педагог \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Уровень эффективности – \_\_\_\_\_ Ст. воспитатель \_\_\_\_\_

	Ф.И.О. педагога	Считаете ли Вы мероприятие продуктивным			Получили ли вы ответы на волнующие вас вопросы по теме?			Оцените уровень подготовленности педагога к мероприятию		
	Баллы	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
11.										
12.										
13.										
14.										
15.										
16.										
17.										
	<b>Количество баллов</b>									

## **Социальная педагогическая практика взаимодействия общественного и семейного воспитания посредством газеты ДОУ**

Сайт детского сада – это удобно и популярно, но, к сожалению, не все родители, воспитанников нашего детского сада имеют возможность этой услугой воспользоваться.

Известно, что взаимодействие педагогов с родителями – достаточно сложный процесс. Для того, чтобы сделать родителей нашими единомышленниками, информировать их о содержательной жизни в детском саду, мы организовали выпуск газеты детского сада « НАШИ ВЕСТОЧКИ». Так же было проведено анкетирование родителей с целью определения удобного способа получения информации о закономерностях развития и особенностях методики воспитания детей и жизни детского сада в целом. Мониторинг анкетирования показал необходимость создания печатного издания.

### **Цели, задачи создания газеты**

Почему мы решили издавать газету? Это одна из активных форм работы с родителями, которые гарантируют всестороннее развитие детей и делают положительный опыт воспитания и обучения дошкольников всеобщим достоянием. Это: включение родителей во все направления жизнедеятельности детсада (создание развивающей среды, встречи-беседы родителей с воспитанниками на разные темы, проведение совместных экскурсий и т.п.).

**Цель:** усиление общественной составляющей в управлении учреждением, обеспечение единства общественного и семейного воспитания ребенка-дошкольника.

#### **Задачи:**

- Информировать общественность относительно целей дошкольного образования, общих для всего образовательного пространства РФ.

- Обеспечить психолого-педагогическую поддержку семьи и повысить компетентность родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.

- Взаимодействовать с родителями (законными представителями) по вопросам образования, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

- Обмен опытом педагогов.

- Пропаганда положительного опыта воспитания детей дошкольного возраста, возрождение семейных традиций.

- Повысить имидж учреждения

При создании газеты, мы опирались на **принципы**:

- наличие обратной связи (предоставление возможности родителям задать вопрос или выступить на страницах газеты);

- объективность информации (не навязывание своего мнения);

- конкретность (большая часть материала должна касаться детского сада)

- материал соответствует возрастным особенностям детей.

Наша газета даёт **возможность**:

- познакомиться родителям с деятельностью детского сада

- получать информацию о предстоящих мероприятиях, новостях, объявлениях

- увидеть на страницах издания интересную информацию для родителей и детей: смешные высказывания, хорошие поступки, лучшие рисунки и поделки, фотографии своих любимых чад и многое другое.

- получить информацию о наградах и достижениях, описать квалификацию педагогов, поведать об особых методиках, дополнительных возможностях и т.д.
- А главное родители (законные представители) являются непосредственными участниками образовательной деятельности.

#### **Газета учреждения адресована:**

- родителям (законным представителям) воспитанников - для привлечения их внимания к процессам развития ДООУ, создания положительного образа изменений, происходящих в образовательном процессе учреждения, а так же в дошкольном образовании в целом; возможность распространения опыта семейного воспитания;
- воспитанникам – для возможности тесного общения с близкими во время чтения издания, для повышения их уровня самооценки, для умственного и психического развития;
- педагогам – для проявления их профессиональной компетентности, творческого потенциала.

Газета для родителей выпускается в ДООУ. Периодичность публикации газеты «НАШИ ВЕСТОЧКИ» – 1 раз в месяц. Электронная версия газеты представлена на сайте ДООУ.

Организация работы по выпуску каждого номера газеты проходит в следующем алгоритме:

- педагоги собирают информацию по теме номера: высказывания детей, описание возникших в группе событий, педагогических ситуаций и т. п.
- родители (если хотят) пишут заметки о своем опыте семейного воспитания и о прошедших мероприятиях, приносят фотографии детей;
- все другие специалисты ДООУ периодически готовят материалы в соответствии с темой;
- старший воспитатель анализирует собранную информацию, обрабатывает ее, готовит статьи для газеты, осуществляет компьютерную верстку, форматирует, корректирует, выпускает каждый номер газеты.

Основной материал, подбираем в соответствии с тематикой недель или праздниками и дополняем его содержимым из почтового ящика. На первой странице газеты находится логотип сада, название, номер выпуска, напечатано содержание газеты (название статей и страница). На следующих страницах расположены рубрики. Фото главных событий месяца и статья к нему. Не обязательно в каждый номер должны войти все рубрики, количество рубрик может быть так же дополнено. В основном мы используем такие рубрики:

- «Обучение и воспитание» - в этой рубрике помещаются статьи, посвященные актуальным вопросам воспитания и обучения, подготовленные воспитателями, педагогами дополнительного образования, материалы.
- «Для вас, родители» - статьи, посвященные актуальным вопросам, подготовленные специалистами, работающими с детьми, психологом. Рубрика предлагает также материалы, информирующие родителей об особенностях работы ДООУ – программы и технологии, направления развития учреждения, инновационная деятельность в детском саду. (возможно, по запросу родителей).
- «Новости детского сада» – содержит информацию о планах, праздниках, экскурсиях, событиях, жизни детского сада с фотографиями разных мероприятий.
- «Копилка семейного воспитания» - лучший опыт родителей.
- «Прочтите детям»- стихотворения воспитателей и детей, а так же то, что можно прочитать детям.
- «Неболейка» – материалы, освещающие физкультурно-оздоровительную работу с детьми по ОБЖ (формирование у дошкольников сознательной установки на здоровый образ жизни, физическое воспитание, спорт, организация питания и режима в семье и

ДОУ), физическое воспитание, организацию питания и режима дня. Советы старшей медсестры.

- «Внимание! Конкурс!» – информация для родителей о конкурсах фотографий, поделок, творческих работ, подведение итогов. Итоги отражаются в газете, на собрании вручаются грамоты. Это так же является стимулом для того, чтобы привлечь к жизни группы малоактивных родителей.

- «Наши педагоги» - краткие рассказы о педагогах, как профессионалах и людях с фото.

- «Ваш вопрос - наш ответ" – На все вопросы вам ответят специалисты детского сада.
- «Наши педагоги» - краткие рассказы о педагогах, как профессионалах и людях с фото.

- «Смешарики» - смешные высказывания детей из разных групп.

- «Поздравляем!» - поздравления с календарными праздниками, юбилеями сотрудников

- Материал располагается в соответствии с постоянными рубриками. Возможно появление новых рубрик.

Наша газета наполнена фотоотчетами о прошедших событиях в детском саду, произведениями детской художественной литературы, высказывания детей, подборкой интересных игр для совместной художественной деятельности с детьми, освещением актуальных вопросов дошкольного воспитания и многое другое.

Для организации обратной связи разработана форма отзыва для родителей. Это, на наш взгляд, помогает узнать отношение родителей к нашей газете, их пожелания по содержанию. Может быть, кто-то из родителей сам предложит свои материалы опыта семейного воспитания. С этой целью в саду поместили почтовый ящик для родителей. Один раз в месяц содержимое ящика вынимается и исследуется.



## **Организация внутрифирменного обучения сотрудников**

В современных условиях невозможно пользоваться только теми знаниями, которые были получены в высшем или среднем - специальном учебном заведении. Знания и технологии развиваются настолько быстро, что становится необходимо постоянно учиться, развиваться. В большинстве сфер деятельности человека неотъемлемой частью деятельности является процесс самообразования и саморазвития. Одним из эффективных способов обучения на рабочем месте, без отрыва от работы является внутрифирменное обучение. Эффективно организованная система внутрифирменного обучения становится важнейшим фактором в непрерывном профессиональном образовании и позволяет организовать его с максимальной пользой для каждого работника в соответствии с его запросами. Индивидуальный подход к составлению программы профессионального развития позволяет определить проблемное поле сотрудника, выявить наиболее результативные методы и формы работы.

Система обучения должна быть направлена на устранение профессиональных затруднений, трансляцию наиболее результативного опыта, повышение уровня мотивации к профессиональному и личностному росту, развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулировать желание повышать свое образование и квалификацию.

В нашей организации разработана система внутрифирменного обучения сотрудников, основанная на градации обучающихся и комплектованию их в мини-группы с целью прохождения обучения по различным программам. Комплектование групп происходит на основании выявленных у сотрудников профессиональных затруднений, по результатам самоанализа деятельности, по проявленным интересам в обучении, по уровню профессиональных компетентностей

**Целью обучения является** создание у обучающихся целостного представления о профессиональных компетентностях и метакомпетентностях, их динамике и месте в реальной действительности

### **Задачи:**

Личный и профессиональный рост сотрудников

Развитие профессионального, аналитического, практического мышления, креативности, гибкости

Достижение соответствия уровня профессиональной подготовки различным стандартам

Формирование и совершенствование навыков грамотного планирования рабочих процессов

Овладение новыми креативными методиками и приемами работы с детьми

Достижение запланированного уровня эффективности работы сотрудников.

### **Предполагаемый результат:**

Мотивированность сотрудников на осуществление личностного и профессионального роста.

Готовность педагогов к осуществлению профессиональной деятельности в рамках ФГОС ДО и Профессионального стандарта, ориентированной на достижение высокого качества образования.