

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 3» города Смоленска»

ПРИНЯТА на заседании
педагогического совета № 1
МБДОУ «Детский сад № 3»
«27» августа 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №3»
_____ Е.И. Чепельникова

Приказ №26-од от «27» августа 2021 г

Программа повышения профессионального роста педагогов ДОУ на 2021-2024 г.г.

Авторы-составители:
Чепельникова Елена
Ивановна, заведующий
Шлыкова Светлана
Александровна, заместитель
заведующего по ВМР
Алейникова Ольга
Анатольевна, старший
воспитатель

2021г.

Содержание

Раздел I

1.1. Паспорт программы	2
1.2. Пояснительная записка	4
1.2.1. Актуальность	4
1.2.2. Анализ кадровых ресурсов	5
1.3. Риски	6

Раздел II

2.1. Цель программы	6
2.2. Задачи программы	6
2.3. Принципы программы	6
2.4. Механизмы реализации программы	7
2.5. Сроки реализации	7
2.6. Общий объем финансирования	7
2.7. Ожидаемые результаты	7

Раздел III

3.1 Система мероприятий	7
-------------------------	---

Раздел IV

4.1. Мониторинг реализации программы	10
4.2. Заключение	11

Литература	11
-------------------	----

Приложения

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального роста педагогов

Наименование программы	Программа профессионального роста педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» города Смоленска на 2021-2024 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МБДОУ «Детский сад № 3» Заведующий Чепельникова Елена Ивановна Заместитель заведующего по ВМР Шлыкова Светлана Александровна Старший воспитатель Алейникова Ольга Анатольевна
Цель программы	Цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов
Задачи программы	Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Обновить структуру и содержание методической службы Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения
Направления программы	Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка
Сроки реализации	2021-2024 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 %); Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическом труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии. принимающих участие в конкурсах,

	<p>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);</p> <p>Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%</p> <p>Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат.)</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников)</p> <p>Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.</p>
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программ
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий

1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального роста педагогов (далее - Программа) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3» города Смоленска 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 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)».

4. Устав МБДОУ «Детский сад № 3», утвержденный постановлением Администрации города Смоленска от 10.03.2015 №377-адм.

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. 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 полностью укомплектовано педагогическими кадрами и младшим 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)	28	100
Педагоги с высшим образованием из них:	28	100
с высшим педагогическим образованием	16	57,1
со средним специальным	12	42,9
Педагоги, аттестованные на квалификационные категории (всего), из них:	20	71,4
на высшую квалификационную категорию	7	25
на первую квалификационную категорию	13	46,4
Педагоги, аттестованные на соответствие занимаемой должности	8	28,6

	По возрасту									
	Всего	Моложе 25 лет	25 - 29	30- 34	35- 39	40- 44	45-49	50-54	55-59	От 65 и более
Весь педагогический состав	28	1	2	5	6	3	2	2	4	3

	По стажу работы						
	Всего	До 3-х лет	От 3-х до 5 лет	От 5-до 10лет	От 10- 15лет	От 15- 20 лет	От 20 лет и более
Весь педагогический состав	28	2	4	2	2	1	17

Почетной грамотой Министерства образования РФ награждены 7 педагогов.

Педагоги дошкольного учреждения повышают уровень своего профессионального мастерства посредством самообразования, участия в работе методических объединений, 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 различными формами взаимодополняющими формами непрерывного образования: повышение квалификации на очных и дистанционных курсах.

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в СмолГУ, (4 студентки);
- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при СОИРО;
- 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. 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.

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 2021 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Муниципальный бюджет

2.7. Ожидаемые результаты реализации программы повышения профессионального роста педагогов на 2021- 2024 годы»

- 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 %)
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников
- Готовность педагогических работников 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
- 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 стимулирующего характера)
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, в общей численности работников);
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
<p style="text-align: center;">Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников</p>	<p>Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов</p> <p>Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)</p>	Ежегодно сентябрь	<p>Рабочая группа</p> <p>Заведующий ДОУ</p> <p>Заместитель заведующего</p> <p>Старший воспитатель</p>
	<p>Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия</p>	Ежегодно	
	<p>Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников</p> <p>Усиление дифференциации оплаты труда.</p>	2021 год	
	<p>Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов</p>	регулярно	
<p style="text-align: center;">.Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов</p>	<p>Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.</p>	Сентябрь ежегодно	<p>Заведующий</p> <p>Зам. завед.</p> <p>Старший воспитатель</p>
	<p>Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.</p>	Весь период	<p>Заведующий</p> <p>Зам. завед.</p> <p>старший воспитатель</p>
	<p>Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности</p> <p>Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов</p>		<p>Заведующий</p> <p>Старший воспитатель</p>
	<p>Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)</p>	Май	<p>Старший воспитатель</p>
	<p>Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете</p>	Ноябрь - май	<p>Старший воспитатель</p>
	<p>Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога [Приложение 1]</p>	2021 г. май	

	<p>Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО на заседаниях педсоветов</p> <ul style="list-style-type: none"> • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы 	Ежемесячно	Заведующий Старший воспитатель ДОУ
<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
.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)	ежегодно	Старший воспитатель ДОУ
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2021-2024	Зам. завед. Старший воспитатель ДОУ
	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»	2021-2024	Старший воспитатель, педагог-психолог
	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ дистанционные конкурсы, профессиональные конкурсы, номинирование педагогов по результатам работы за год	2021-2024	Старший воспитатель ДОУ
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	По срокам организации	Старший воспитатель ДОУ
	Апробация модели внутрифирменного продвижения персонала через участие в работе: «Мастерской непрерывных улучшений»	Сентябрь-октябрь	Заведующий ДОУ, старший воспитатель,
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов	Сентябрь 2021	Заведующий старший воспитатель,

. Обновить структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия	Весь период	Старший воспитатель
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель
	Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ	Август, ежегодно	Старший воспитатель
. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	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
	Разработка положения и проведение конкурса профессионал детского сада» и утверждение награды (почётный знак, титул и т.п.)	апрель	заведующий

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы профессионального роста педагогов

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 программы	Индикаторы измерения
---	-----------------------------

Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	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 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 дополнительных выплатах стимулирующего характера 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.

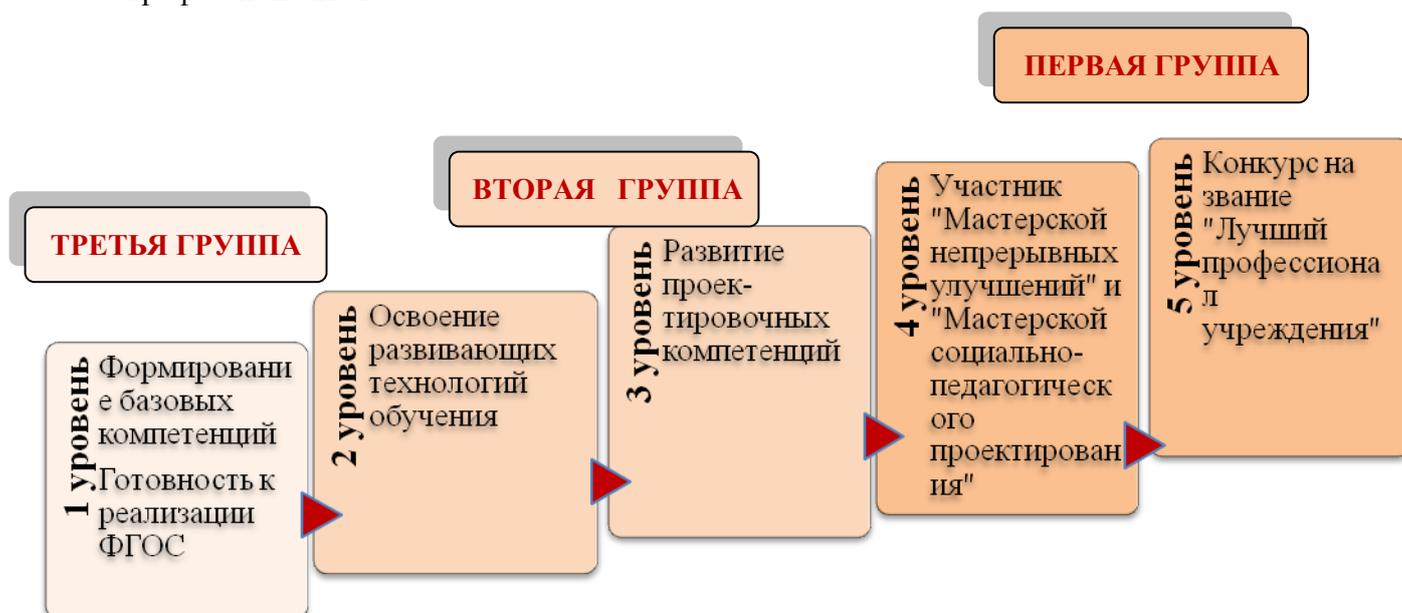
Литература

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 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, 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 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 (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 дид/игр, подборка упражнений, изменение ППРС	Январь - апрель 20 г	Выставка д/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
Н-р, теоретический семинар, открытое мероприятие	Май 20 г.	«...»	

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 воспитателей

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 (Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	20 -20 уч.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»		Н-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя	Очный этап конкурса «Воспитатель года»

Мастерская непрерывных улучшений, как средство повышения качества образовательной деятельности ДООУ

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)¹ - 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, 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 педагогом-психологом и старшим воспитателем 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, 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 № 273ФЗ «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 впервые¹.

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.

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.

Таблица 2

Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»

Функции	СК	П	Р	ХЭ	Ф	Сумма баллов
Количество баллов						
=150 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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности. 2. Развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками. 3. Становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий. 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.. 5. Формирование позитивных установок к различным видам труда и творчества. 6. Формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности. 2. Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками. 3. Способствую становлению самостоятельности детей. 4. Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость. 5. Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе

<p>Познавательное развитие (П)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие интересов детей, их любознательности и познавательной мотивации. 2. Формирование познавательных действий, становление сознания. 3. Развитие воображения и творческой активности. 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.). 5. Формирование первичных представлений о малой родине и Отечестве, представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках. 6. Формирование первичных представлений о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию. 2. Развиваю воображение и творческую активность. 3. Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира. 4. Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве. 5. Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, и об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира
<p>Речевое развитие (Р)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Владение речью как средством общения и культуры. 2. Обогащение активного словаря. 3. Развитие связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи. 4. Развитие речевого творчества. 5. Развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонематического слуха. 6. Знакомство с книжной культурой, детской литературой, понимание на слух текстов различных жанров детской литературы. 7. Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения грамоте 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обогащаю активный словарь ребенка. 2. Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь. 3. Развиваю речевое творчество детей. 4. Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух. 5. Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы

<p>Художественно эстетическое развитие (ХЭ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства (словесного, музыкального, изобразительного), мира природы. 2. Становление эстетического отношения к окружающему миру. 3. Формирование элементарных представлений о видах искусства; восприятие музыки, художественной литературы, фольклора. 4. Стимулирование сопереживания персонажам художественных произведений. 5. Реализация самостоятельной творческой деятельности детей (изобразительной, конструктивно-модельной, музыкальной и др.) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы. 2. Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру. 3. Формирую элементарные представления о видах искусства; восприятию музыки, художественной литературы, фольклора. 4. Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений. 5. Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей
<p>Физическое развитие (Ф)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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). 3. Формирование начальных представлений о некоторых видах спорта, овладение подвижными играми с правилами. 4. Становление целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере. 5. Становление ценностей здорового образа жизни, овладение его элементарными нормами и правилами (в питании, двигательном режиме, закаливании, при формировании полезных привычек и др.) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость. 2. Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны). 3. Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами. 4. Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере. 5. Способствую становлению ценностей здорового образа жизни

Оценка эффективности, проведенного 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		
		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.										
	Количество баллов									

