Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 26 «Алёнушка»

Тутаевского муниципального района

Методические материалы

 инновационного проекта по теме

«Разработка программы развития кадрового потенциала ДОУ»

**Проект**

**«Программа развития**

 **кадрового потенциала ДОУ»**

Автор: Елена Геннадьевна Новикова, заведующий

2016

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| **Раздел I** |  |
|  | 1.1. | Паспорт программы развития кадрового потенциала | 3 |
|  | 1.2. | Пояснительная записка | 4 |
|  |  1.2.1. | Актуальность | 5 |
|  |  1.2.2. | Анализ кадровых ресурсов | 5 |
|  | 1.3. | Риски | 6 |
| **Раздел II** |  |
|  | 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 | 7 |
| **Раздел III** |  |
|  | 3.1 | Система мероприятий | 9 |
| **Раздел IV** |  |
|  | 4.1. | Мониторинг реализации программы | 12 |
|  | 4.2. | Заключение | 12 |
| **Литература** | 13 |
| **Приложения** |  |

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Программа развития кадрового потенциалаМДОУ «Детский сад № 26 «Алёнушка» ТМР на 2015-2018 годы |
| **Разработчик программы** | Рабочая группа МДОУ «Детский сад № 26 «Алёнушка» ТМР: Заведующий Елена Геннадьевна Новикова, Старший воспитатель Люзия Фаязовна Захарова |
| **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 профессионального продвижения педагогов |
| **Задачи программы** | 1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статусапедагогических 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
 |
| **Направления программы** | Организация профессиональной коммуникацииПсихолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка |
| **Сроки реализации** | 2015-2018 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, 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);
* Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
* Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%
* Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат.)
* Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников)
* Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
 |
| **Механизм****реализации****программы** | Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы. |
| **Система****организации****контроля** | Текущий контроль осуществляет заведующий |

1.2.Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 26 «Алёнушка» 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-Ф3.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 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 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
5. Приказ департамента образования Ярославской области от
17.09.2014 № 530/2/01-03 «О региональном проекте «Развитие
кадрового потенциала системы образования Ярославской области».
6. Устав МДОУ «Детский сад № 26 «Алёнушка» Тутаевского муниципального района.

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 учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 12 воспитателей, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель и инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы, пять педагогов отмечены отраслевыми наградами.

Общий состав коллектива ДОУ: 44 человека.

Педагогический коллектив состоит из 17 педагогов

Анализ данных показывает:

**Распределение педагогического персонала по возрасту**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **В том числе в возрате (полных лет на 1 января 2016 года)** |
| **Всего педагогов** | **Моложе 25 лет** | **25-29** | **30-39** | **40-44** | **45-49** | **50-54** | **55-59** | **60 лет и старше** |
| **17** | **1** | **1** | **3** | **2** | **3** | **3** | **3** | **1** |
|  | **6%** | **6%** | **18%** | **12%** | **18%** | **18%** | **18%** | **6%** |

 **По стажу педагогической работы** в 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** |
| **2015 год (сентябрь)** |
| **Количество педагогов** |  | **1** | **2** | **-** | **3** | **11** |
| **%** |  | **6%** | **12%** |  | **18%** | **64%** |
| **2016 год** |
| **Количество педагогов** |  | **2** | **3** | **1** | **-** | **11** |
| **%** |  | **12%** | **18%** | **6%** |  | **64%** |
| **2017 год** |
| **Количество педагогов** |  |  |  |  |  |  |
| **%** |  |  |  |  |  |  |

**По уровню образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Образование** | **Высшее** | **Среднее специальное** |
| **Количество педагогов** | **14** | **3** |
| **%** | **82%** | **18%** |

**По уровню квалификации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Квалификационные категории*** | ***Высшая*** | ***Первая***  | ***Соответствие*** | ***Без категории*** |
| **Количество педагогов** | **3** | **11** | **3** |  |
| **%** | **18%** | **65%** | **18%** |  |

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

* учебу в ЯГПУ, Ярославский педколледж (1 студентка);
* прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при ИРО
* 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 2015 по 2018 годи 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 2015- 2018 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 моральны; мер поощрения для повышения статус; педагогических работников
* Профессиональный рост педагогических кадров
* 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 ….)
* Создание модели внутрифирменного обучения
* Успешное прохождение педагогами аттестат 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*** |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 и старший воспитатель |
| Разработка, внесение измененй в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда. | 2015 год | УС ДОУ, председатель совета трудового коллектива |
| 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 |
| 2.Развивать профессиональнуюкультуру 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 сайтыперсональные сайты педагогов и т.п. | Весь период | Заведующий, старший воспитатель ДОУ |
| Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской компьютерных образовательных презентаций»Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов  |  | Заведующий и 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] | 2016 май |  |
| Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: * заседания педсоветов
* профильные и индивидуальные консультации
* временные творческие объединения по направлениям работы
 | Ежемесячно | Заведующий, старший воспитатель ДОУ |
| **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 ДОУ |
| Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей | 2015-2017 | 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» | 2015-2017 | Старший воспитатель, педагог-психолог,социальные партнеры  |
| Развитие конкурсного движения: * конкурсы внутри ДОУ «Лучший воспитатель детского сада»
* дистанционные конкурсы
* профессиональные конкурсы «Воспитатель года»
* номинирование педагогов по результатам работы за год
 | 2015-2017 | Старший воспитатель ДОУ |
| Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий» | По срокам орг-ии | Старший воспитатель ДОУ |
| 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 2015 | Заведующий старший воспитатель, |
| 1. **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 |
| Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ | Август, ежегодно | Старший воспитатель |
| 5.Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ | Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ | 2015-2017 | заведующий |
| Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья | Апрель, ежегодно | Старший воспитатель, инстр по ф к |
| Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации | Весь период | Заведующий ДОУ |
| Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий  | Весь период | Психолог ДОУ |
| **6.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 |
| Формирование самодеятельного театрального коллектива | 2016 | ЗаведующийСтарший воспитатель |
| Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека…) | Весь период | заведующий |
| Стимулирование успешной профессиональной деятельности в проекте «Детский сад года» | 2014-2015уч.г | 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 |
| Выпуск газеты ДОУ «Весточки от «Алёнушки» [Приложение 7] | Весь период | Старший воспитатель |

РАЗДЕЛ IV

* 1. Мониторинг реализации программы «Развитие кадрового потенциала»

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

|  |  |
| --- | --- |
| Предполагаемые результаты реализации программы | Индикаторы измерения |
| Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов | Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о кнкурсах 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 конкурсовРост 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 инновационньх 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 |

* 1. 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 Зч. 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.

Приложение 1

**Модель профессионального продвижения**

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

* решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
* повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов, в том числе в вопросах реализации ФГОС;
* снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.

**ПЕРВАЯ ГРУППА**

**ТРЕТЬЯ ГРУППА**

**ВТОРАЯ ГРУППА**

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.

Приложение 2

**Индивидуальный план профессионального развития**

Структура ИППР год \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цели, задачи

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

**Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тема  | Сроки (начало- окончание)  | Изученная литература, интернет-ресурсы  | Практическое применение полученных знаний  |
| «Планируемые результаты »  | Сентябрь- январьМай- 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  |
| ….. | Дистанц. 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 категорииПрофессиональные награды (премия Главы, 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»  | Январь- февраль 2011год  | Н-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя  | Очный этап районного конкурса «Воспитатель года- 2011»  |

Приложение 3

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)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 ДОУ.
* 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

Приложение 4

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 ДОУ и окружающей его социокультурной среды.

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

Ценностным ориентиром педагогического проектирования становится пространство отношений, основанное на личностном отношении воспитателя к каждому конкретному ребенку и направленного от ребенка к субъектам окружающего его пространства. Механизм управления пространством отношений - это стихия, которую можно наблюдать и корректировать с помощью мониторинговых технологий, например метод социометрических измерений для диагностики межличностных отношений (Джекоб Морено) или цветовой тест Люшера, направленный на выявление психо-физиологического состояния ребенка, или тест Тэммл-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 настроя 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.
1. Проведение педагогом-психологом и старшим воспитателем индивидуальных консультаций с воспитателями по гармонизации группового пространства группы и изменения статуса ребенка-дезадаптанта в позитивную сторону.
2. Рекомендации по разработке индивидуальных социально-педагогических проектов для конкретного ребенка в группе.
3. Разработка проектной группой, педагог-психолог, воспитатели, старший воспитатель) индивидуального социально-педагогического проекта для конкретного ребенка в группе
4. Проведение разработанных мероприятий воспитателями в группе согласно плану проекта.
5. Проведение контрольных итоговых замеров.
6. Проведение целенаправленного педагогического наблюдения.

10. Рефлексия собственного поведения воспитателя,
использованных методов, приемов при построении общения
сверстников в группе.

И. 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.

Приложение 5

**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 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»: 5x5 = 25). Пять видов деятельности педагогов по каждому компоненту мы поместили в квадрат по ди­агонали. Так появилась основная матрица данной ме­тодики, с которой и начинается работа.

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

* СК - социально-коммуникативное развитие;
* П - познавательное развитие;
* Р - речевое развитие;
* ХЭ - художественно-эстетическое развитие;
* Ф - физическое развитие.

Для эффективной работы с рассматриваемой ме­тодикой предлагается следующий алгоритм:

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

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

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

Таблица 1

**Бланк ответов к методике «Квадрат функций»**

 **(по ФГОС дошкольного образования)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ф- | хэ- | р- | п- | ск- |
| хэ- | р- | п- | ск- | ф- |
| р- | п- | ск- | ф- | хэ- |
| п- | ск- | ф- | хэ- | р- |
| ск- | ф- | хэ- | р- | п- |

ШАГ 4 По этой же таблице считается сумма (общее количество баллов) предложенных функций (по диагоналям), результаты заносятся в соот­ветствующие ячейки таблицы 2. Если работа выполнена правильно, сумма в строке «Коли­чество баллов» будет равна 150. Если сумма получилась другая, то работа выполнена не­качественно и ее стоит переделать.

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) | 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..1. Формирование позитивных установок к различ­ным видам труда и творчества.
2. Формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе
 | 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 |
| Познавательноеразвитие (П) | 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 | 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 |
| Речевое разви­тие (Р) | 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, фонем-го слуха.6. Знакомство с книжной культурой, детской литера­турой, понимание на слух текстов различных жанровдетской литературы.7. Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения грамоте | 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 |
| Художественно­эстетическое раз­витие (ХЭ) | 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, художественнойлитературы, фольклора.4. Стимулирование сопереживания персонажам ху­дожественных произведений.5. Реализация самостоятельной творческой деятель­ности детей (изобразительной, конструктивно-мо­дельной, музыкальной и др.) | 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; восприятии музыки, художественной литературы, фольклора.4. Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений.5. Способствую реализации самосто­ятельной творческой деятельности детей |
| Физическое разви­тие (Ф) | 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 наносящем 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.) | 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, знакомлю с подвижными играми и с их правилами.4. Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двига­тельной сфере.5. Способствую становлению ценностей здорового образа жизни |

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

 *Педагог \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата заполнения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Способствую приоб­ретению опыта в дви­гательной деятельно­сти детей, развиваю их координацию и гибкость | Способствую станов­лению эстетического отношения к окружа­ющему миру | Развиваю речевое творчество детей | Формирую первич­ные представления о малой родине и Отечестве | Формирую основы безопасного поведе­ния в быту, социуме, природе |
| Развиваю предпосыл­ки ценностно-смыс­лового восприятия и понимания произ­ведений искусства, мира природы | Развиваю связную, грамматически пра­вильную диалогиче­скую и монологиче­скую речь | Формирую первич­ные представления о себе, других людях и объектах окружаю­щего мира | Развиваю соци­альный и эмоцио­нальный интеллект, эмоциональную отзывчивость | Способствую станов­лению ценностей здорового образа жизни |
| Обогащаю активный словарь ребенка | Развиваю вообра­жение и творческую активность | Способствую станов­лению самостоятель­ности детей | Способствую ста­новлению целе­направленности и саморегуляции в дви­гательной сфере | Способствую реали­зации самостоятель­ной творческой дея­тельности детей |
| Развиваю интересы детей, их любозна­тельность и познава­тельную мотивацию | Способствую разви­тию общения и взаи­модействия ребен­ка со взрослыми и сверстниками | Формирую началь­ные представления о некоторых видах спорта, знакомлю с подвижными играми и с их правилами | Способствую стиму­лированию сопере­живания персона­жам художественных произведений | Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, доби­ваюсь понимания на слух текстов различ­ных жанров детской литературы |
| Способствую усво­ению норм и цен­ностей, принятых в обществе, включая моральные и нрав­ственные ценности | Способствую пра­вильному формиро­ванию опорно-дви­гательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны) | Формирую элемен­тарные представле­ния о видах искус­ства; восприятии музыки, художе­ственной литерату­ры, фольклора | Развиваю звуковую и интонационную куль­туру речи, фонемати­ческий слух | 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 | Суммабаллов |
| Количество баллов = 150 Место по значению |  |  |  |  |  |  |

Таблица 1

Таблица 2

Приложение 6

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

**Тема \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Педагог\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Уровень эффективности – Ст. Воспитатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ф.И.О. педагога** **Баллы** | 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** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Количество баллов** |  |  |  |

Приложение 7

**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 «ВЕСТОЧКИ от «АЛЁНУШКИ». 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 «Алёнушка»)
* 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 ДОУ, 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 ДОУ уже четвёртый год. С апреля 2012 года выпущено 36 номеров по 16-20 страниц. Периодичность публикации газеты «ВЕСТОЧКИ от «АЛЁНУШКИ» – 1 раз в месяц. Она стала компактной и тиражной. По объему – 20 страниц (10 листов) формата А4, тираж – десять экземпляров. Ее можно взять домой почитать,  при  желании  отксерокопировать и сохранить в семье. Для ее издания мы приобрели цветной принтер. Электронная версия газеты представлена на сайте ДОУ.

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 ДОУ 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, посвящённые актуальным вопросам, подготовленные специалистами, работающими с детьми, психологом. Рубрика предлагает также материалы, информирующие родителей об особенностях работы ДОУ – 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 специалистыдетского 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.