

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад №11»**

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 11»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А. Густовская

Приказ № 03-13/148 от 16.06. 2024

**ПРОГРАММА**

**развития кадрового потенциала**

**МБДОУ «Детский сад №11»**

**на 2024-2028 года**

Программа размещена на официальном сайте

МБДОУ «Детский сал № 11»

(наименование организации)

по ссылке: <http://ds11.seversk.ru/>

2024 год

**Содержание**

**Раздел 1**

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала……………………………........ 3

1.2. Пояснительная записка ……………………………………………………..................... 4

1.2.1. Актуальность …………………………………………...……………….…………..… 4

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов……………………………………………….................... 5

1.3. Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику……………... 6

**Раздел 2**

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 3**

3.1 Система мероприятий …………………………………………………………………... 9

**Раздел 4**

4.1. Мониторинг реализации программы …………………………………….................... 12

4.2. Заключение …………………………………………………………………………….. 12

**Литература** …………………………………………………………………….................... 13

**Приложения**……………………………………………………………………………….14-33

**Раздел 1**

**1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  программы | Программа развития кадрового потенциала  МБДОУ «Детский сад № 11» на 2024-2028 годы |
| Разработчики  программы | Рабочая группа МБДОУ «Детский сад №11»:  Заведующий МБДОУ: Густовская Елена Александровна  Заместитель заведующего по ВМР: Родыгина Наталья Ивановна  Старший воспитатель: Шарова Наталья Владимировна |
| Цель  программы | Стратегическая цель:  Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала МБДОУ.  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 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. |
| Направления программы | Организация профессиональной коммуникации.  Психолого- педагогическая мотивация.  Психологическая и методическая поддержка. |
| Сроки  реализации | 2024-2028 годы |
| Ожидаемые  результаты | 1. Закрепление кадров в МБДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения);  2. Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;  3. Мотивация к качественному педагогическом труду;  4. Увеличение доли педагогических работников, принимающих участие в конкурсах, творческих группах с применением инновационные технологии;  5. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);  6. Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;  7. Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий (не менее 80%);  8. Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников МБДОУ, повысивших квалификацию  увеличивается на 20%, от общей численности работников)  9. 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) МБДОУ «Детский сад №11 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 13.08.2013 №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) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

5.Устав МБДОУ «Детский сад № 11»

**1.2.1. Актуальность**

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в педагоге, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность воспитателя.

Актуальность проблем обновления образования требует от воспитателей и других специалистов повысить мотивацию воспитанников, а, следовательно, добиваться более гарантированных запланированных результатов в своей профессиональной деятельности.

Проблемы обновления образования объясняются стремительным распространением различных инноваций, в том числе новых педагогических технологий, с одной стороны, и недостаточным владением ими педагогами, с другой.

Обновление образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем педагогической деятельности; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Условием успешной социализации воспитанников МБДОУ является постоянный профессиональный рост педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. В содержании методической работы МБДОУ акцент смещен в сторону деятельности по усилению психолого-педагогической компетентности воспитателя. Методы поддержки педагога будут направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию. В связи с этим задачей первостепенной важности станет развитие профессионального самосознания педагога и определение путей и средств его профессионального саморазвития.

Престиж профессии педагога в настоящее время невысок. Это обусловлено как невысокой заработной платой, так и сложившимся стереотипом в обществе: учить умеют все, и делать это очень просто. Вместе

с тем именно педагоги дошкольных образовательных учреждений воспитатели, педагоги – психологи, логопеды и другие специалисты, с которыми, пожалуй, впервые в своей жизни ребенок остается один на один, без мамы и папы, являются важнейшим звеном, закладывающим как основу его образования и дальнейшего развития, так и социализации в целом.

Сказанное выше означает, что подобрать персонал для нового образовательного учреждения, сформировать команду единомышленников и создать условия для профессионального роста и самосовершенствования каждого члена коллектива, да еще в условиях нехватки педагогических кадров очень сложно. Вместе с тем при формировании нового коллектива очень важно уделить должное внимание подбору, как педагогов, так и вспомогательного персонала. Поскольку дошкольное образовательное учреждение – это, в некоторой степени, ограниченное пространство и коллектив большую часть рабочего времени общается только с детьми своей группы, их родителями и коллегами, то модель взаимодействия внутри коллектива будет специфической и своеобразной.

**1.2.2. Анализ кадровых ресурсов МБДОУ**

**Общая численность педагогических работников, в том числе:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | по штатному расписанию | По факту на 01.06.2024 |
| **Педагогический состав:** |  |  |
| Старший воспитатель | 1 | 1 |
| Воспитатели | 18 | 18 |
| **Специалисты:** |  |  |
| Музыкальный руководитель | 2 | 0 |
| Инструктор по физ. культуре | 1 | 1 |
| Учитель-логопед | 2 | 2 |
| Учитель-дефектолог | 1 | 1 |
| Педагог-психолог | 2 | 2 |
| **Всего**: | **27** | **25** |

**Уровень образования и квалификации педагогических кадров.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Педагогический состав:** | Уровень образования | | | | Квалификационная категория | |
| высшее | из них педагогическое | среднее профессиональное | из них педагогическое | высшая | первая |
| Старший воспитатель | 1 | 1 |  |  |  |  |
| Воспитатели | 3 | 3 | 15 | 15 | 7 | 8 |
| **Специалисты:** |  |  |  |  |  |  |
| Музыкальный руководитель | - | - | - | - | - | - |
| Инструктор по физ. культуре | 1 | 1 | - | - | - | 1 |
| Учитель-логопед | 2 | 2 | - | - | - | - |
| Учитель-дефектолог | 1 | 1 | - | - | - | 1 |
| Педагог-психолог | 2 | 2 | - | - | - | 1 |
| **Всего**: | 10 | 10 | 15 | 15 | 7 | 11 |

**Распределение педагогических работников по стажу работы.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  показателей | Всего работников | в том числе имеют общий стаж работы, лет: | | | | | | из общей численности работников имеют педагогический стаж, всего | в том числе имеют педагогический стаж работы, лет: | | | | | |
| до 3 | от 3 до 5 | от 5 до 10 | от 10 до 15 | от 15 до 20 | 20 и бо лее | До  3 | от 3 до 5 | от 5 до 10 | от 10 до 15 | от 15 до 20 | 20 и более |
| Численность педагогических работников, всего | 25 | 0 | 0 | 4 | 4 | 2 | 15 | 25 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 |

**Распределение педагогического персонала по возрасту.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  показателей | Число полных лет по состоянию на 1 января 2018 года | | | | | | | | | |
| моложе 25 лет | 25-29  лет | 30-34 года | 35-39 лет | 40-44 года | 45-49 лет | 50-54 года | 55-59 лет | 60-64 года | 65 и более лет |
| Численность педагогических работников – всего |  |  | 1 | 4 | 4 | 9 | 2 | 4 |  | 1 |
| в том числе: воспитатели |  |  | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 4 |  |  |
| Старшие воспитатели |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |
| Музыкальные руководители |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Инструктор по физ. культуре |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |
| Учитель-логопед |  |  |  | 1 | 1 |  |  |  |  |  |
| Учитель-дефектолог |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |
| Педагог-психолог |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |

**Анализ кадрового состава**

**Сильные стороны кадровой системы учреждения:**

- стабильный коллектив;

- 93 % обеспеченность кадрами (воспитатели, узкие специалисты, вспомогательный персонал);

- 95% педагогов имеют квалификационную категорию или соответствуют занимаемой должности;

- средний возраст педагогов и административной команды 48 год;

**Слабые стороны кадровой системы:**

- четко проявляется тенденция увеличения возрастного ценза педагогического коллектива**;**

- низкий процент молодых специалистов;

- женский коллектив;

- подверженность «эмоциональному выгоранию» и стрессу.

**Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:**

- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при КОИРО

- самообразование.

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

- старение кадрового состава;

- 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. Возможные риски и минимизация их влияния на кадровую политику.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Группы рисков** | **Виды рисков** | **Отрицательное влияние** | **Меры по снижению риска** |
| Финансово-экономические | Снижение объема финансирования | Уменьшение финансирования | Корректировка финансового плана МБДОУ |
| Социально-экономические | Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня зарплаты педагогов | Уход из ДОУ педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие воспитателей необходимой квалификации и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ | Подготовка выпускников ВУЗов и СУЗов дошкольной специализации |
| Социально-педагогические | Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития | Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития программ, невозможность эффективного решения новых задач и достижения  новых результатов образовательной деятельности МБДОУ | Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального  стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе |
| Социальные | Демографический всплеск | Увеличение количества детей дошкольного возраста и, как следствие, спроса на услуги, оказываемые МБДОУ | Обновление видов образования (группы кратковременного пребывания, группы развития) для привлечения детей 2-3 лет, не посещающих детский сад |
| Маркетинговые | Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей воспитанников) вследствие ошибки в выборе необходимого направления деятельности МБДОУ | Уменьшение спроса на предоставляемые ДОУ услуги (в т.ч. дополнительные) | Маркетинговые исследования удовлетворенности предоставляемыми услугами, исследование реального спроса, разработка новых услуг в соответствии с потребностями рынка и повышение их качества |
| Технико-технологические | Отсутствие необходимой предметно-развивающей среды, соответствующей современным требованиям и стандартам. | Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий | Первоочередное финансирование развития предметной среды в МБДОУ |

**Раздел 2**

**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 2024 по 2028 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

**2.6. Общий объем финансирования**

- Областной бюджет

- Муниципальный бюджет

**2.7. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2024-2028 годы»:**

- Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения).

- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса 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%.

- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

**Раздел 3**

**3.1. Система мероприятий по реализации программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Задачи** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственные** |
| **1.Обеспечить поддержку, стимулирование и**  **повышение статуса** | Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов  Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года | Ежегодно  сентябрь | Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия | Ежегодно | Заведующий  Ст. воспитатель |
| Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов | регулярно | Ст. воспитатель |
| **2.Развивать профессиональную**  **культуру и компетенции педагогов** | Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы. | Сентябрь  ежегодно | Заведующий  Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п | Весь  период | Заведующий  Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов | Весь  период | Заведующий  Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ) | Май | Заведующий  Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Составление, корректировка и анализ  индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете | Ноябрь-  май | Ст. воспитатель |
| Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО:  - заседания педсоветов  - профильные и индивидуальные консультации  - временные творческие объединения по направлениям работы | Ежемесячно | Заведующий  Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| **3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации** | Организация разных форм обучения и  переобучения педагогов (в том числе  дистанционного и на базе МБДОУ) по  индивидуальным планам профессионального  развития (ИППР) | ежегодно | Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Организация обучения школы наставничества  для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.  Проведение серии обучающих семинаров для  младших воспитателей | 2024-2028 | Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| 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» | 2024-2028 | Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Развитие конкурсного движения:  - конкурсы внутри МБДОУ «Лучший воспитатель детского сада»  - дистанционные конкурсы  - профессиональные конкурсы «Воспитатель  года»  - номинирование педагогов по результатам  работы за год | 2024-2028 | Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Дополнительные курсы по внедрению  современных компьютерных технологий  «Мастерская современных компьютерных  технологий» | По срокам  организацииии | Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| **4. Обновить структуру и содержание методической службы.** | Создать условия для использования педагогами  ИКТ в образовательном процессе | Весь  период | Заведующий  Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Картотечное структурирование методического  обеспечения МБДОУ | Август,  ежегодно | Ст. воспитатель |
| **5. Сохранять и укреплять здоровье сотрудников** | Создание оптимальных санитарно-  гигиенических и психологических условий для  укрепления здоровья работников | 2024-2028 | Заведующий |
| Проведение Дня здоровья для педагогических  работников  Разработка Положения о Дне здоровья | Апрель,  ежегодно | Старший  воспитатель,  инстр по фк |
| Проведение ежегодного бесплатного  медицинского осмотра, диспансеризации,  вакцинации | Весь период | Заведующий |
| **6. Выйти на новый уровень организационной культуры** | Создание благоприятного психологического  климата в педагогическом коллективе | Весь период | Заведующий  Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |
| Организация традиционных праздничных  мероприятий тематического характера,  совместных экскурсий и поездок | Весь период | Заведующий  Зам. зав. по ВМР  Ст. воспитатель |

**РАЗДЕЛ 4**

**4.1. Мониторинг реализации программы «Развитие кадрового потенциала»**

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

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

**4.2. Заключение**

В заключении отметим, что при формировании основных направлений развития кадрового потенциала необходимо использование методов «Мозгового штурма» и экспертных оценок, ранжирование целей и обоснование целевых приоритетов в работе с персоналом ДОУ.

Современный руководитель ДОУ должен владеть технологиями кадрового менеджмента; своевременно и грамотно разрабатывать локальные нормативно-правовые документы в соответствии с ТК РФ, законами и подзаконными актами в сфере образования, а также федеральным государственным стандартом (ФГОС ДО).

В условиях реализации ФГОС ДО кадровая политика является инструментом эффективного управления персоналом организации, а действия руководителя дошкольного учреждения должны быть направлены на создание условий для развития педагогического коллектива, способного решать поставленные цели и задачи.

Кадровая политика представляет собой систему теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы и *выступает составной частью программы развития учреждения.*

В связи с выходом новых нормативно-правовых документов, руководитель должен выработать стратегию развития кадрового потенциала ДОУ и определить алгоритм действий по повышению профессиональной компетентности педагогических работников по вопросам индивидуализации воспитанников ДОУ.

**Литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015);

2. Федеральный закон №273-ФЗ от 29 декабря 2012 «Об образовании в Российской Федерации»;

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»;

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

5. "Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций" (утв. Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8);

6. «Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2018-2025 года»;

7. Письмо Министерства образования и науки РФ от 6 февраля 2014 г. № 09-148 «Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

8. Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность руководителей образовательных организаций";

9. Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 20104 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

10. Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г.№167 н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

11. Распоряжение от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования стандарт педагога и науки";

12. Распоряжение от 30 апреля 2014 г. № 722-р «О плане мероприятий («дорожную карту») «Изменения в отраслях социальной сферы направленные на повышение эффективности образования и науки»;

13. Абрамовских, Н.В. Педагогический мониторинг в образовательном процессе дошкольного учреждения / Н.В. Абрамовских. – Стандарты и мониторинг в образовании. – 2009. - № 3. – С. 51-54.

14. Базарова Т.Ю, Еремина Б.Л. Управление персоналом: учеб. для вузов. -М.: ЮНИТИ –М, 2013. – 558 с.

15. Безадзе Н.Г. Сущность, цели и задачи кадрового планирования //Упр-е персоналов в сфере наукоемкого бизнеса –М.: Инфра –М, 2010. – С. 46.

16. Буханков М.И. Управление персоналом: Учебник.- М.: ИНФРА- М, 2011. – 368 с.- (Высшее образование).

17. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник-самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие/В.И.Герчиков. -М.: ИНФРА-М, 2012. -282 с.

18. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов. - М.: ПРИОР, 2014. – 365 с.

19. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. кадровая политика и стратегия персоналом: Учебно-практическое пособие/Л.В. Ивановская.-М.:Проспект, 2013.-64с.

20. Ильенко Л.П. Программа развития общеобразовательного учреждения: Пособие для руководителей общеобразовательных учреждений и органов управления образованием / Л.П. Ильенко. – М.: АРКТИ, 2012. – 128с.

21. Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижение и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие/Е.В. Каштанова. -М.: Проспект, 2013. - 64с.

22. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие/А.Я. Кибанов. -М.: Проспект, 2013. - 80с.

23. Литвиненко Э.В. Экспертное оценивание в лицензировании и аттестации образовательных учреждений и управленческих кадров. - М.: «5 за знания», 2008.

24. Патронова, И.А. Эффективный контракт в ДОО/ И.А. Патронова// Управление ДОУ – 2014 - № 4.

25. Фролов С. П. Переходим на эффективный контракт//Руководитель бюджетной организации – 2015 [электронный ресурс: http://info-personal.ru/upravlenye-personalom/kadrovaya-politika-zachem-ona-nuzhna-i-kak-ee-razrabotat/]

36. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. - 384 c.

37. <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=561284>

38. <http://consultantpuls.ru/>

39. <http://obr.direktor.ru/archive/persons/Ushakov_Konstantin>

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.

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.

**ПЕРВАЯ ГРУППА**

**ВТОРАЯ ГРУППА**

**ТРЕТЬЯ ГРУППА**

**ТРЕТЬЯ ГРУППА**

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- 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 |
| 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 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» | 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.

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.

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 |
| Познавательное  развитие (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 жанров  детской 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 |
| Художественно­  эстетическое 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, художественной  литературы, 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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- |

*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 |

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

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** |
| **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **6** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **9** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **10** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **11** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **12** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **13** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **14** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **15** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **16** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **17** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Количество баллов** |  | | |  | | |  | | |

Приложение 7

**Социальная педагогическая практика взаимодействия**

**общественного и семейного воспитания посредством ИКТ**

В системе дошкольного образования накоплен достаточно большой опыт по работе детского сада и семьи. Однако в настоящее время происходит активный поиск новых технологий и форм работы ДОО с семьями воспитанников, обусловленный особенностями современного общества.

Современное общество - информационное общество, развивающееся на основе использования новых информационных технологий. Информационно-технические средства являются составляющей частью практически всех сфер жизни общества. Поэтому наряду с традиционными формами организации эффективной работы семьи и ДОО актуальны инновационные интерактивные формы на основе использования ИКТ-технологий.

Проблема семьи и семейного воспитания в последние годы стоит как никогда остро. Если раньше человек не имел полноценного доступа к компьютерной технике и ресурсам Интернета, то с годами он получает такой доступ при выполнении своих профессиональных обязанностей либо приобретая компьютер и программное обеспечение для работы дома.

Поэтому наряду с традиционными формами организации эффективной работы семьи и ДОО актуальны инновационные интерактивные формы на основе использования ИКТ-технологий.

Проблема работы детского сада с семьёй всегда была актуальной и трудной. Актуальной, потому что участие родителей в жизни своих детей помогает им увидеть многое, а трудной, потому что все родители разные, к ним, как и к детям нужен особый подход.

Работа с семьей – работа, не имеющая готовых технологий и рецептов. Её успех определяется интуицией, инициативой и терпением педагогов, их умением стать профессиональными помощниками в семье.

В наше время каждый третий из нас уже не мыслит своей жизни без компьютера, интернет становится одним из наиболее востребованных способов передачи и обмена информацией.

За это время информационные технологии шагнули далеко вперед, но дошкольное учреждение продолжает до сих пор заинтересовывать родителей нетрадиционной формой работы с помощью сайта дошкольной образовательной организации.

Современной реальностью стало и наличие у дошкольных учреждений сайтов, которые призваны не только информировать о происходящих событиях, но также использоваться:

– для развития продуктивного сотрудничества между родителями и педагогическим коллективом;

– для информирования родителей, например: о расписании занятий, о текущих и будущих мероприятиях, об особенностях учебной программы и т.д.;

– на web-страницах можно вывесить меню на неделю, режим дня, сетку занятий, описание основных моментов программы воспитания, полезные статьи для просвещения родителей, объявления о готовящихся концертах и утренниках, тексты стихотворений и песен для разучивания и многое-многое другое. А для того, чтобы родители не пропустили никакой важной информации, их можно подписать на рассылку новостей детского сада через электронную почту;

– для размещения материалов, интересных для родителей и детей.

Фотографии поделок и рисунков воспитанников, весёлые высказывания, забавные стишки и загадки – всё это может стать развлекательной составляющей сайта детского сада;

– для формирования положительного образа дошкольного учреждения.

Сайт – это отличная возможность презентовать детский сад со всех его лучших сторон. Здесь можно рассказать о наградах и достижениях, описать квалификацию педагогов, поведать об особых методиках, дополнительных возможностях и т.д.

Достоинством виртуальной среды является экономия времени как родителей воспитанников, так и педагогов. Именно отсутствие свободного времени для многих родителей является препятствием для сотрудничества с детским садом.

Виртуальная среда стала возможностью для осуществления работы по инновационной форме воздействия ДОО с семьей.

Виртуальное взаимодействие осуществляется различными способами:

- общение в skype (консультации, рекомендации, индивидуальная работа с детьми и т.д.);

- ознакомление с новостями ДОО;

- обсуждение интересующих вопросов на форуме;

- просмотр фотогалереи на сайтах групп;

- просвещение родителей с помощью сезонного педагогического журнала на сайте.

Рассмотрим подробнее возможности использования наглядных средств вовлечения родителей в совместную деятельность с ДОО с использованием ИКТ:

- создание сайта группы, электронного портфолио воспитателей;

- создание тематических мультимедийных презентаций;

- создание «семейной медиатеки»;

- создание видеофильмов о жизни детей в детском саду.

Каким образом ИКТ могут оптимизировать работу ДОО с родителями воспитанников:

- просмотр тематических презентаций по разным направлениям;

- консультации на сайте группы;

- знакомство с документацией и информацией, новостями группы и ДОО;

- знакомство с портфолио воспитателей группы .

Конечно, работе с родителями в ДОО уделяется большое внимание, сложившаяся система позволяет вовлекать их в процесс воспитания детей согласно задачам организации. Для этого применяются различные формы: дни открытых дверей, родительские собрания, наглядная информация, досуги, родительские клубы, конкурсы.

Таким образом, информационно-коммуникационные технологии способствуют повышению качества общения, т.е. коммуникации по трем направлениям:

1. Педагоги:

- педагоги получают возможность профессионального общения в широкой аудитории пользователей сети Интернет, повышается их социальный статус.

2. Дети:

- использование ЭОР (электронных образовательных ресурсов) в работе с детьми служит повышению познавательной мотивации воспитанников, соответственно наблюдается рост их достижений, ключевых компетентностей.

3. Родители:

- родители, отмечая интерес детей к дошкольной образовательной организации, уважительнее относятся к воспитателям, прислушиваются к их советам, активнее участвуют в групповых проектах.

Таким образом, родитель может как можно больше узнать о том месте и о тех людях, которые проводят с его ребенком большую часть дня. Особенно важно такое общение с родителями детей, находящихся дома по причине болезни. Им необходимо быть в курсе садовской жизни, образовательной деятельности.

Создана медиатека наглядных, демонстрационных электронных материалов к занятиям с использованием информационно- коммуникационных технологий.

Используя средства ИКТ, родители имеют возможность познакомиться с официальными документами ДОУ, регламентирующими его деятельность.

Сайт ДОО может стать для родителей источником педагогического просвещения. Родители могут находить интересующие их материалы, разработанные специалистами, по проблемам образования и воспитания, получать информацию о методах сбережения здоровья детей, их безопасности, правилах поведения ребенка в семье и в обществе, полезные советы по обучению и воспитанию дошкольников.

Такой режим информационного взаимодействия не отрицает возможности получения индивидуальной или конфиденциальной информации. На сайте ДОО может быть реализована подсистема разделения прав и полномочий пользователей, а каждый родитель может обладать своим «ключом» для входа в свой «личный кабинет». Телекоммуникации позволяют родителям получить информацию о развитии своих детей по результатам педагогической диагностики или мониторинга здоровья, получать информацию о проблемах, возникающих в обучении, и советы, направленные на устранение конкретных проблем.

Для непосредственного и в тоже время дистанционного общения родителей с руководителем и специалистами ДОО можно использовать программу Skype, предусмотрев фиксированный временем выход в Интернет.

Более сложные средства информационно-коммуникационных технологий позволят проводить виртуальные конференции для родителей, как детского сада, так и социума.

Кроме этого, использование телекоммуникаций и, в частности, электронной почты даст возможность педагогам дошкольной образовательной организации массового информирования родителей без их очного собрания и визитов в детский сад, проведения анкетирования для выявления запросов и ожиданий родителей, используя для этих целей списки рассылки. При этом по необходимости можно организовать и индивидуальный диалог. Общаясь с родителями посредством ИКТ необходимо предусмотреть четыре принципа результативного информирования родителей:

-актуальность;

-конкретность;

-позитивность;

-регулярность.

Таким образом, диапазон применения ИКТ в работе с родителями широк:

это дистанционное общение с родителями через сеть Интернет,

это и использование компьютера и проектора при проведении родительских собраний,

это и интерактивное оборудование: планшетные компьютеры, интерактивные доски, столы и пол (которого к сожалению в ДОО пока нет), которое позволило бы проводить виртуальные семейные экскурсии с детьми и родителями.

На сегодняшний день в ДОО доступно использование сайта детского сада в работе с родителями. Для этого каждому педагогу необходимо иметь свою собственную страничку на сайте ДОО, которая должна регулярно обновляться. На этой страничке можно выкладывать информацию о проведенных с детьми мероприятиях с фото и видеоматериалами. Там же вы можете размещать консультации по разным вопросам воспитания и образования дошкольников. Собранный на страничке каждого специалиста материал можно будет использовать при прохождении аттестации. В целом, использование современных технических средств и информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.