

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования администрации муниципального района
муниципального образования «Нижнеудинский район»



Документ № 09 от 08 08 2019г.
И.П.Иванова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директором
МКОУ «Школа – сад №16 г.Алзамай»
№ 49-од от 16.08.2019г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

«Развитие кадрового потенциала» на 2019-2024 годы

Содержание

Раздел I

| | | |
|--------|--|----|
| 1.1. | Паспорт программы развития кадрового потенциала | 3 |
| 1.2. | Пояснительная записка | 5 |
| 1.2.1. | Актуальность | 6 |
| 1.2.2. | Анализ кадровых ресурсов | 8 |
| 1.3. | SWOT – анализ профессиональных компетенций педагогов | 12 |

Раздел II Концепция Программы развития «Развитие кадрового потенциала» на 2019-2024годы

| | | |
|------|--|----|
| 2.1. | Цель программы | 14 |
| 2.2. | Задачи программы | 14 |
| 2.3. | Принципы программы | 14 |
| 2.4. | Механизмы реализации программы | 15 |
| 2.5. | Сроки реализации | 15 |
| 2.6. | Материально – техническое обеспечение реализации программы | 15 |
| 2.7. | Ожидаемые результаты | 16 |

Раздел III

| | | |
|-----|---------------------|----|
| 3.1 | Система мероприятий | 17 |
|-----|---------------------|----|

Раздел IV

| | | |
|------|---------------------------------|----|
| 4.1. | Мониторинг реализации программы | 21 |
| 4.2. | Заключение | 22 |

| | |
|-------------------|----|
| Литература | 23 |
|-------------------|----|

| | |
|-------------------|----|
| Приложения | 24 |
|-------------------|----|

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

| | |
|-------------------------------|--|
| Наименование программы | Программа развития кадрового потенциала Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад № 16 г.Алзамай» на 2019-2024 годы |
| Разработчик программы | Рабочая группа МКОУ «Школа-сад № 16 г.Алзамай»: Директор Стадник Оксана Святославна, Заместитель директора по УВР Викулова Ольга Александровна |
| Цель программы | Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала учреждения. Цель: Совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников МКОУ «Школа-сад № 16 г.Алзамай», повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников. |
| Задачи программы | <ul style="list-style-type: none">- Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников;- Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов;- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;- Обновить структуру и содержание методической службы;- Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников;- Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения;– Овладение педагогическими работниками новыми современными педагогическими технологиями в целях повышения качества образовательного процесса. |
| Направления программы | Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Сроки реализации | 2019-2024 годы |
| Ожидаемые результаты | <ul style="list-style-type: none"> - Кадровый состав в учреждении пополнится молодыми специалистами на 10-15 %; - Педагоги замотивированы к качественному педагогическому труду; - Успешно работает модель профессионального продвижения педагогов: увеличится доля педагогических работников, реализующих инновационные технологии; принимающих участие в конкурсах, работе творческих групп; - Повысится уровень профессиональной компетенции педагогов (внедрение педагогических технологий: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); - Педагоги овладеют новыми современными педагогическими технологиями: учителя – 90%, воспитатели – 60%; - Постоянно совершенствуется нормативная база учреждения; - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников учреждения, прошедших аттестацию на первую квалификационную категорию увеличится на 40%, на высшую квалификационную категорию на 10% от общей численности педагогических работников) - Сформируется 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 директор МКОУ «Школа-сад № 16 г.Алзамай» |

1.2. Пояснительная записка

Программа развития кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад № 16 г.Алзамай» является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

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

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

3. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06 октября 2009г. № 373;

4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.09.2011г. №2357 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009г. №373»;

5. Приказ Минобрнауки РФ от 29.12.2014 № 1643 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (Зарегистрированного в Минюсте России 06.02.2015 № 35916)

6. Федеральный государственный стандарт начального общего образования (с изменениями на 31 декабря 2015года) (Приказ МОиН РФ № 1576 от 31 декабря 2015г. зарегистрирован Минюст № 40936 от 02.02.2016г.);

7. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, утверждён-

ного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2014года № 1598.

8. Федеральный государственный образовательный стандарт для детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 года № 1599.

9. 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".

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

11. Устав муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад №16 г.Алзамай». Утвержден в новой редакции распоряжением администрации муниципального района муниципального образования «Нижнеудинский район» № 570 от 10.10.18г.;

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения. Профессиональный стандарт требует развития новых компетенций от педагогических работников. В трудовые общепедагогические функции педагога входят:

Трудовые действия:

-Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной образовательной программы;

-Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

-Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды;

-Планирование и проведение учебных занятий;

-Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению;

-Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы;

-Формирование универсальных учебных действий;

-Формирование навыков, связанных с информационно - коммуникационными технологиями;

-Формирование мотивации к обучению;

-Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

Необходимые умения:

-Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных знаний;

-Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей;

-Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого - педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде;

-Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании;

-Владеть ИКТ компетенциями;

-Организовывать различные виды внеурочной деятельности.

Необходимые знания:

-Преподаваемый предмет в пределах ФГОС и ООП

-История, теория, закономерности принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества;

-Основные закономерности возрастного развития;

Основы психодидактики, поликультурного образования;

-Пути достижения образовательных результатов;

-Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приёмы современных педагогических технологий;

-Приоритетные направления развития образовательной РФ;

-Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей;

-Конвенция о правах ребёнка;

Другие характеристики:

-Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики.

По результатам самообследования работы МКОУ «Школа – сад №16 г. Алзамай» выявлено, что уровень квалификации педагогов – воспитателей и узких специалистов низкий:

1 квалификационную категорию имеют всего – 3 воспитателя (18%), высшую – 0, узкие специалисты не имеют категорий. Педагоги нуждаются в курсах повышения квалификации и переподготовке (музыкальный руководитель и инструктор по физическому воспитанию), 3 человека нуждаются в получении педагогического образования.

У воспитателей и узких специалистов низкий процент участия в профессиональных конкурсах.

Педагогам требуется организация методической помощи, педагогическое взаимодействие.

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 организации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов учреждения

МКОУ «Школа - сад № 16 г.Алзамай» 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в учреждении осуществляют воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель и инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

Общий состав коллектива МКОУ «Школа- сад № 16 г. Алзамай»: 70 человек.

Педагогический коллектив состоит из 24 человек

Анализ данных показывает:

Распределение педагогического персонала по возрасту

Таблица 1

на уровне дошкольного образования

| Всего педагогов | В том числе в возрасте (полных лет на 1 января 2019 года) | | | | | | | |
|-----------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| | Моложе 25 лет | 25-29 | 30-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60 лет и старше |
| 17 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 |
| | 6% | 12% | 23% | 12% | 12% | 17,5% | 0% | 17,5% |

Как видно из таблицы 1 педагоги - воспитатели в возрасте после 40 лет составляют 62%, из них предпенсионный и пенсионный возраст 35%.

Таблица 2

на уровне начального общего образования

| Всего педагогов | В том числе в возрасте (полных лет на 1 января 2019 года) | | | | | | | |
|-----------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| | Моложе 25 лет | 25-29 | 30-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60 лет и старше |
| 7 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | 0% | 29% | 14% | 29% | 14% | 0% | 14% | 0% |

Из таблицы 2 видно, что 57% учителей в возрасте после 40 лет.

Из таблицы 1 и 2 можно сделать вывод, что требуется омоложение педагогических кадров.

По стажу педагогической работы

Таблица 3

на уровне дошкольного образования

| 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 |
|----------------------|----------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| 2018 год (сентябрь) | | | | | | |
| Количество педагогов | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 9 |
| % | 23% | 0% | 6% | 18% | 0% | 53% |
| 2019 год (май) | | | | | | |
| Количество педагогов | 5 | 0 | 2 | 3 | - | 7 |
| % | 29% | 0% | 12% | 18% | - | 41% |

Из таблица 3 видно, что стаж педагогической работы воспитателей свыше 10 лет составляет 71%.

Таблица 4

на уровне начального общего образования

| 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 |
|----------------------------|-----------------|----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|---------------------|
| 2018 год (сентябрь) | | | | | | |
| Количество педагогов | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| % | 0% | 14% | 28% | 0% | 0% | 57% |
| 2019 год (май) | | | | | | |
| Количество педагогов | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| % | 0% | 14% | 28% | 0% | 0% | 57% |

Стаж педагогической работы учителей начальных классов свыше 10 лет составляет 85%.

Таким образом из таблицы 3 и 4 можно сделать вывод, что педагогические кадры должны быть достаточно опытные и обладать всеми педагогическими компетенциями.

По уровню образования

на уровне дошкольного образования

Таблица 5

| Образование | Высшее | Среднее специальное | Без образования |
|--------------------|---------------|----------------------------|------------------------|
| Кол-во педагогов | 5 | 7 | 5 |
| % | 29% | 42% | 29% |

Как видно из таблицы 5 уровень образования воспитателей детского сада находится на низком уровне, 29% педагогов еще только обучаются.

Таблица 6

на уровне начального общего образования

| Образование | Высшее | Среднее специальное |
|----------------------|---------------|----------------------------|
| Количество педагогов | 4 | 3 |
| % | 57% | 43% |

Таблица 6 показывает, что уровень образования учителей начальных классов выше среднего. Двое из трех педагогов, имеющие среднее специальное образование обучаются в высших учебных заведениях.

По уровню квалификации

Таблица 7

на уровне дошкольного образования

| Квалификационные категории | Высшая | Первая | Соответствие | Без категории |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|
| Количество педагогов | -- | 3 | 3 | 11 |
| % | --% | 18% | 18% | 64% |

Из таблицы 7 видно, что воспитатели детского сада имеют низкий квалификационный уровень, при том, что 85% воспитателей имеют стаж педагогической деятельности свыше 10 лет.

Таблица 8

на уровне начального общего образования

| <i>Квалификационные категории</i> | <i>Высшая</i> | <i>Первая</i> | <i>Соответствие</i> | <i>Без категории</i> |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|
| Количество педагогов | 3 | 3 | -- | 1 |
| % | 43% | 43% | --% | 14% |

Как видно из таблицы 8, у педагогов на уровне начального общего образования 86% имеются квалификационные категории.

Таким образом, анализ кадрового потенциала учреждения показывает, что в педагогическом коллективе имеются положительные тенденции:

Педагоги начального общего образования постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в педагогическом университете (1 студентка);
- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при ИРО
- самообразование.

В результате имеют высокую квалификацию, стремление к инновационной деятельности.

В то же время, анализ позволяет сделать и негативные выводы:

- повышение возраста кадрового состава, недостаток молодых квалифицированных специалистов;
- 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 в условиях реализации ФГОС ДО, ФГОС НОО, ФГОС ОВЗ (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

1.3. SWOT-анализ профессиональных компетенций педагога

Для выявления кадрового потенциала развития учреждения проведен SWOT-анализ, который позволил выявить сильные и слабые стороны педагогического коллектива (внутренние факторы), перспективные возможности и риски развития (внешние факторы).

| Оценка внутреннего потенциала педагогов учреждения | | Оценка перспектив развития педагогов учреждения исходя из внешнего окружения | |
|--|--|---|---|
| Сильная сторона | Слабая сторона | Благоприятные возможности | Риски |
| <p>1.Наличие опытного и обученного кадрового потенциала</p> <p>2.Материально – техническая база укомплектована и пополняется новым оборудованием.</p> <p>3. Создан сайт учреждения</p> <p>4. Проводится систематический анализ эффективности подходов к обучению</p> <p>5. Педагоги пользуются предметными сайтами, Интернет-ресурсами</p> <p>8. Методическая поддержка педагогов по формированию навыков, связанных с информационно - коммуникационными технологиями</p> <p>9. Возможность самообразования и повышения квалификации в очной и заочной форме.</p> <p>10 Творческая работа педагогического коллектива, положительные результаты образовательной и</p> | <p>1.Недостаточно высокая активность, инициативность, самостоятельность и ответственность (эффективность) сотрудников</p> <p>2. Низкий уровень квалификации педагогов дошкольного образования. Несмотря на опыт, профессионально – педагогическая компетентность некоторых педагогов не соответствует современным требованиям.</p> <p>3.Старение педагогического коллектива</p> <p>4. Недостаточно высокий уровень мотивации сотрудников</p> <p>5. Недостаточное владение современными педагогическими технологиями</p> <p>6. «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению</p> | <p>1.В получении образовательных услуг заинтересованы все субъекты образовательного процесса</p> <p>2. Обучение уже имеющихся педагогических кадров</p> <p>3. Построение эффективной модели методического сопровождения педагогов</p> <p>4. Расширение материально – технической базы в соответствии с применяемыми инновационными педагогическими технологиями</p> <p>5. Материальное поощрение педагогических работников, реализующих инновационные технологии и поддержка конкурсного движения педагогов</p> | <p>1.Текучность кадров.</p> <p>2.Дефицит квалифицированных специалистов</p> <p>3.Недостаточно сформированные педагогические компетенции в современной профессиональной деятельности, приводящие к непониманию организации процесса обучения и как следствие пассивность педагогов в инновационной деятельности.</p> |

| | | | |
|------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|--|
| воспитательной деятельности. | образовательных инноваций | б. Омоложение педагогических кадров | |
|------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|--|

SWOT-анализ позволяет выделить приоритетную стратегию развития кадрового потенциала МКОУ «Школа – сад №16г.Алзамай» до 2024 года – повышение качества образовательной деятельности. Совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

Проведенный SWOT-анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы учреждения. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития и инновационные технологии управления и обучения.

Раздел II. Концепция программы развития «Развитие кадрового потенциала»

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала учреждения.

Конкретная цель:

Совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников МКОУ «Школа-сад № 16 г.Алзамай», повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

2.2. Задачами программы являются

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

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве учреждения, 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 5 учебных лет - в период с 2019 по 2024 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность изменения сроков ее реализации или внесении изменений в Программу при отсутствии планируемого результата.

Первый этап (Организационный): 2019—2020 г.г.

Данный этап предполагает выявление перспективных направлений развития учреждения и проектирование его нового качественного представления в условиях реализации ФГОС, поиск новых вариантов на основе требований ФГОС ДО, ФГОС НОО, ФГОС ОВЗ.

Реализация перспективного плана по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Второй этап (Основной): 2020—2023 г.г.

Данный этап предполагает реализацию стратегии перехода учреждения в новое качественное состояние, реализацию ведущих направлений и идей программы, оценку её эффективности, действенности на основе качественного анализа всех направлений деятельности.

Совершенствуется система моральных и материальных стимулов для постоянного повышения квалификации, оценки качества образования.

Третий этап (Рефлексивно – обобщающий): 2023- 2024 г.г.

Данный этап предполагает анализ достигнутых результатов, теоретическое обоснование системных изменений в образовательном пространстве учреждения, презентацию опыта и определение перспектив дальнейшего развития.

2.6. Материально-техническое обеспечение реализации программы.

– Материальное стимулирование педагогических работников по результатам педагогического труда;

- Поддержка и материальное обеспечение конкурсного движения среди педагогов;
- Приобретение информационной техники и обеспечение ею образовательного и воспитательного процесса;
- Обновление материальной базы;
- Приобретение современной педагогической литературы, пополнение медиатеки.

2.7. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2019- 2024 годы»

- Закрепится стабильный кадровый состав в учреждении в котором число молодых специалистов увеличится на 10-15 %);
 - Педагоги замотивированы к качественному педагогическом труду;
 - Успешно работает модель профессионального продвижения педагогов: увеличится доля педагогических работников, реализующих инновационные технологии; принимающих участие в конкурсах, работе творческих групп;
 - Повысится уровень профессиональной компетенции педагогов (внедрение педагогических технологий: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);
 - Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 90%;
 - Постоянно совершенствуется нормативная база учреждения;
 - Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников учреждения, прошедших аттестацию на первую квалификационную категорию увеличится на 40%, на высшую квалификационную категорию на 10% от общей численности педагогических работников)
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

| <i>задачи</i> | <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки</i> | <i>Ответственные</i> |
|--|---|---------------------|--|
| 1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников | Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов) | Ежегодно сентябрь | Заместитель директора по УВР |
| | Представление и награждение лучших работников учреждения государственными, муниципальными и отраслевыми наградами | Ежегодно | Директор |
| | Разработка, внесение изменений в Положение об оплате труда | 2019 год | Родительский совет, проф.ком |
| | Мотивация педагогов к прохождению аттестации. Оказание методической помощи при аттестации педагогов | регулярно | Заместитель директора по УВР |
| | С целью профориентации учащихся школы, организовать взаимодействие их с детьми и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности | | директор |
| 2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов | Анализ кадрового состава с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы. | Апрель-май ежегодно | Директор, заместитель директора по УВР |
| | Создание необходимых условий для включения педагогов в образовательное пространство: МО учреждения, муниципальные МО, стажировочные сессии, вебинары. образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п. | Весь период | Директор, заместитель директора по УВР |
| | Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов | | Директор, заместитель директора по УВР |
| | Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью учреждения) | Май | Заместитель директора по УВР |

| <i>задачи</i> | <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки</i> | <i>Ответственные</i> |
|--|---|--------------|---|
| | Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете | Ноябрь-май | Заместитель директора по УВР |
| | Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога [Приложение 1] | 2019 май | Заместитель директора по УВР |
| | Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО, ФГОС НОО, ФГОС ОВЗ: <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы • Заседания методических объединений по педагогическим специальностям (учителя начальных классов, воспитатели общеобразовательных групп, воспитатели компенсирующих групп, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, педагоги коррекционного обучения и др.) | Ежемесячно | Директор, заместитель директора по УВР |
| 3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров | Организация разных форм обучения и переподготовки педагогов (в том числе дистанционного) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР) [Приложение 2]. Либо с учетом требований к аттестации педагогических работников (за образец ИППР может быть взят «Модельный паспорт») | ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| | Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых (малоопытных) педагогов. Организация профессиональной переподготовки младших воспитателей Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей | 2019-2020 | Заместитель директора по УВР |
| | 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» | 2019-2020 | Заместитель директора по УВР, педагог-психолог, социальные партнеры |

| <i>задачи</i> | <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки</i> | <i>Ответственные</i> |
|--|---|-----------------------|--|
| | Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри учреждения «Лучший воспитатель детского сада», «Лучший учитель», «Лучший молодой учитель (воспитатель)» дистанционные конкурсы. Номинации педагогов по результатам конкурсов внутри учреждения на муниципальные и региональные профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Учитель года», «Признание», «Дебют». | Ежегодно | Директор, заместитель директора по УВР |
| | Апробация модели продвижения работников через участие в работе: «Мастерской непрерывных улучшений» [Приложение 3] «Мастерская социально-педагогического проектирования» [Приложение 4] | Сентябрь-октябрь | Директор, заместитель директора по УВР |
| | Использование диагностических методик исследования компетентности педагогов (Квадрат функций) [Приложение 5] и критериев, прописанных в положении ВСОКО. | Сентябрь 2019 | Директор, заместитель директора по УВР |
| 4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы | Совершенствование ВСОКО – внутренней системы оценки качества образования. | Весь период | Заместитель директора по УВР |
| | Создать условия для систематического использования педагогами ИКТ в образовательном процессе | Весь период | Директор, заместитель директора по УВР |
| | Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ | Август, ежегодно | Заместитель директора по УВР |
| 5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников учреждения | Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников учреждения, проведение СОУТ | По мере необходимости | Директор, ответственный по охране труда |
| | Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья Организация санаторного – курортного лечения | Апрель, ежегодно | Заместитель директора по УВР, учитель физкультуре, председа- |

| <i>задачи</i> | <i>Мероприятие</i> | <i>Сроки</i> | <i>Ответственные</i> |
|--|---|--------------|------------------------------|
| | | | тель проф. комитета |
| | Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации | Весь период | Директор |
| | Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий | Весь период | Психолог |
| 6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения | Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе | Весь период | Администрация |
| | Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок | Весь период | Заместитель директора по УВР |
| | Поддержка традиций учреждения (Совместные мероприятия с родителями и общественностью города – Дни здоровья, «Поющая семья», «Минута славы», спартакиады, турслеты, «Мы молодые», «Маленькие звездочки», квест - игры и др. | Весь период | Директор |
| | Стимулирование успешной профессиональной деятельности в конкурсе на лучшее образовательное учреждение | 2021-2022г | Администрация |
| | Выявление по результатам работы «Лучшего педагога образовательного учреждения и номинирование на награждение почетными грамотами учреждения, управления образования, региональные и государственные награды (почётный знак, титул и т.п.) | Апрель | Директор |
| | Выпуск газеты «Школьный глобус» [Приложение 6]. Организация выпуска статей в СМИ муниципальных, региональных о педагогах и учреждении | Весь период | Библиотекарь |

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы «Развитие кадрового потенциала»

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

| Ожидаемые результаты реализации программы | Индикаторы измерения |
|---|--|
| Постоянно совершенствуется нормативная база учреждения | Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских |
| Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 90% | Анкетирование, опрос. |
| Успешно работает модель профессионального продвижения педагогов: увеличится доля педагогических работников, реализующих инновационные технологии; принимающих участие в конкурсах, работе творческих групп | Составление мониторинговых таблиц участия педагогов в конкурсах разного уровня, увеличится количество представленных педагогических проектов разных творческих групп |
| Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников учреждения, прошедших аттестацию на первую квалификационную категорию увеличится на 40%, на высшую квали- | Мониторинг кадрового состава учреждения, составление сравнительных таблиц и графиков (один раз в полгода) Мониторинг представления педагогами разработанных методических пособий, мастер-классов на методические советы обра- |

| | |
|--|--|
| <p>фикационную категорию на 10% от общей численности педагогических работников)</p> <p>Повысится уровень профессиональной компетенции педагогов (внедрение педагогических технологий: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий)</p> | <p>зовательного учреждения, муниципальные МС, муниципальные и региональные конкурсы, ссылки на персональные сайты педагогов на сайте образовательного учреждения</p> <p>Выезды и выступления педагогов на семинарах разного уровня</p> |
| <p>Закрепится стабильный кадровый состав в учреждении в котором число молодых специалистов увеличится на 10-15 %)</p> | <p>Мониторинг кадрового состава учреждения, составление сравнительных таблиц и графиков (один раз в полгода)</p> |

4.2. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит:

- Стабильную творческую работу педагогического коллектива, высокий уровень участия и побед учреждения в конкурсах различного уровня;
- Повышение качества образования детей на уровне начального общего образования;
- Повышение уровня подготовленности дошкольников к обучению школе и адаптации первоклассников;
- Высокий уровень удовлетворенности родителей качеством образования детей дошкольного и школьного образования;
- Высокий уровень родительской компетентности в воспитании детей;
- Высокий рейтинг образовательного учреждения.

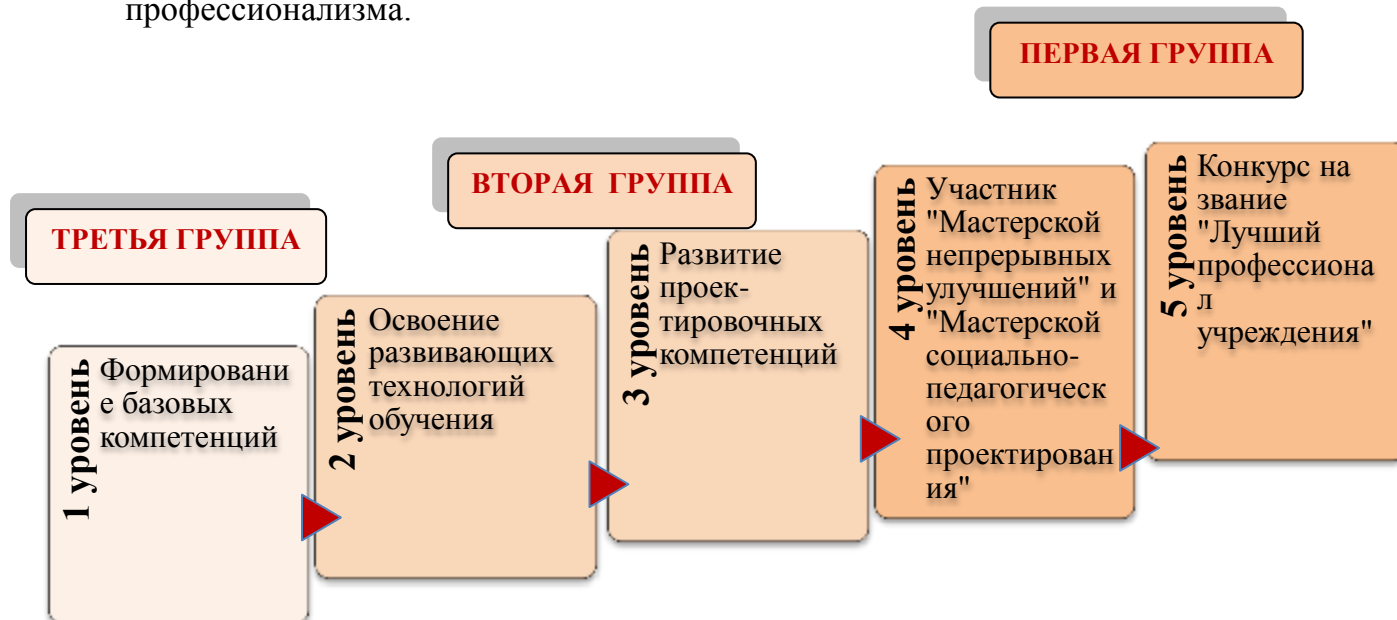
Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Базарова Т.Ю, Еремина Б.Л. Управление персоналом: учеб. для вузов. -М.: ЮНИТИ –М, 2013. – 558 с.
3. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
4. Булатова О.С. «Педагогический артистизм: учебное пособие// М.: Издательский центр «Академия» 2001.
5. Веснин, В.Р управление персоналом в схемах: Учебное пособие/В.Р. Веснин.-М.:Прспект, 2013.-96
6. Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижение и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие/Е.В. Каштанова. -М.: Прспект, 2013. - 64с.
7. Ершов П.М. «Технология актерского искусства», Москва, 1992.
8. Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
9. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-е. 15-20
- 10.Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.
- 10.<http://bibliofond.ru/view.aspx?id=561284>
- 11.<http://consultantpuls.ru/>
- 12.http://obr.direktor.ru/archive/persons/Ushakov_Konstantin

Модель профессионального продвижения

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

- решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
- повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов;
- снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.



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

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

Вторая группа. Педагоги совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 5 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством администрации, 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 учреждении программы развития, годового плана, индивидуальных планов профессионального развития.

Индивидуальный план профессионального развития

Структура ИППР год _____

Цели, задачи

- Изучение психолого- педагогической литературы
- Разработка программно- методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе учреждения
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне учреждения
- Руководство повышением квалификации педагогов
- 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 учреждения

| Содержание деятельности | Сроки (начало- окончание) | Форма представления результатов работы | Процент эффективности |
|---|---------------------------|--|-----------------------|
| <i>Н-р, теоретический семинар, открытое мероприятие</i> | <i>Май 20 г.</i> | <i>«...»</i> | |

Раздел 5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне учреждения

| 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 |
|---|---|--|---|
| | <i>Дистанц. обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов</i> | <i>Выступление на МО, мастер-классы и т. д</i> | <i>Что изменилось в педагогической деятельности педагога</i> ... |

Раздел 6. Руководство повышением квалификации педагогов

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

Раздел 7. Работа в составе органов управления ОУ

| 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 |
|---|---------------------------|--|
| <i>Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)</i> | <i>20 -20 уч.год</i> | <i>Самоанализ</i> |

Раздел 9. Участие в профессиональных конкурсах

| Название конкурса | Сроки (начало- окончание) | Форма представления результатов работы | Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы |
|---------------------------|--------------------------------|--|---|
| <i>«Воспитатель года»</i> | <i>Январь- февраль 20__год</i> | <i>И-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя</i> | <i>Очный этап муниципального конкурса «Воспитатель года», «Учитель года», «Признание»</i> |

Мастерская непрерывных улучшений, как средство повышения качества образовательной деятельности учреждения

На этапе реализации ФГОС ДО, ФГОС НОО, ФГОС ОВЗ в практику работы образовательных учреждений мы неизбежно сталкиваемся с необходимостью повышения качества работы всего учреждения 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 деятельности учреждения, в том числе предложения по разработке и апробации действенных образцов педагогической деятельности, эффективных приемов, универсальных способов работы и уникальных находок в области повышения эффективности педагогического взаимодействия, что позволяет нам выявить действенные педагогические приемы и наполнить педагогические методы работы конкретным содержанием (вплоть до речевых инструкций).

Мастерскую возглавляет заместитель директора по УВР. Участниками являются все педагоги, но с разной степенью вовлеченности.



I этап (планирование)

План-задание Мастерской формирует руководитель на основе запросов:

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

II этап (действие)

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

III этап (проверка)

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

IV этап (анализ данных)

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

V этап (решение о соответствии критериям)

- Решение о рациональности и эффективности улучшений принимает педагогический совет

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

В образовательной политике государства четко обозначен приоритет личностно-ориентированного образования, центром внимания которого должна стать личность ребенка, как субъекта образовательной деятельности. Принятие ФГОС ДО, ФГОС ОВЗ 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 образовательном учреждении, 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 детей дошкольного и младшего школьного возраста, а также развитие разнообразных форм взаимодействия учреждения 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 (классе) 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 це-

лью 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 педагога к каждому конкретному ребенку и направленное от ребенка к субъектам окружающего его пространства. Механизм управления пространством отношений - это стихия, которую можно наблюдать и корректировать с помощью мониторинговых технологий, например метод социометрических измерений для диагностики межличностных отношений (Джекоб Морено) или цветовой тест Люшера, направленный на выявление психо-физиологического состояния ребенка, или тест Тэммл-Дорки-Амэн на раскрытие детской тревожности и др. В нашем 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, учителя, специалистов и администрации учреждения.

Специалисты Мастерской организуют свою деятельность по разработанному плану (алгоритму) действий по улучшению сложившейся системы социальных отношений в конкретных группах.

План (алгоритм) действий по гармонизации социальной ситуации

- 1.Создание положительного настроения детей, педагогического и вспомогательного персонала учреждения на проведение индивидуальных замеров социальных отношений.
- 2.Проведение замеров.
- 3.Анализ группового (классового) пространства по критериям:
 - уровень гармонизации группы (класса) по гендерному признаку;
 - управляемость группы (класса);
 - количество дезадаптантов в группе (классе);
 - социальная напряженность в группе (классе).
- 4.Проведение педагогом-психологом и заместителем директора индивидуальных консультаций с педагогами по гармонизации группового (классового) пространства группы и изменения статуса ребенка-дезадванта в позитивную сторону.
- 5.Рекомендации по разработке индивидуальных социально-педагогических проектов для конкретного ребенка.
- 6.Разработка проектной группой, педагог-психолог, воспитатели (учителя), индивидуального социально-педагогического проекта для конкретного ребенка в группе
- 7.Проведение разработанных мероприятий воспитателями (учителями) в группе (классе) согласно плану проекта.
- 8.Проведение контрольных итоговых замеров.
- 9.Проведение целенаправленного педагогического наблюдения.
- 10.Рефлексия собственного поведения воспитателя (учителя), использованных методов, приемов при построении общения сверстников в коллективе.
- 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, лично-ориентированные траектории развития и образования для ребенка;
- создать психолого-педагогические условия для успешной реализации ООП ДО, ООП НОО;
- повысить компетентность педагогов в построении лично-ориентированного взаимодействия с детьми в образовательном учреждении.

**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? 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.

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

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

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

Наша задача состоит в том, чтобы перепроектировать содержание образовательных областей в деятельностьную основу, т. е. показать, что должен делать педагог в процессе непосредственно образовательной деятельности с детьми (приложение 2). Таким образом, «функции» в данной методике - это деятельность педагога по реализации образовательных областей в соответствии

со Стандартом.

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

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

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

Для эффективной работы с рассматриваемой методикой предлагается следующий алгоритм:

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

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

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

Таблица 1

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

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

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

Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»

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

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

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

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

ШАГ 8

Далее проектируется беседа с каждым педагогом. Возможны два варианта.

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

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

| Образовательная область | Содержание образовательных областей (по ФГОС ДО) | Деятельность педагога (перепроектирование компонентов) |
|---|--|--|
| Социально-коммуникативное развитие (СК) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности. 2. Развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками. 3. Становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий. 4. Развитие социального и эмоционального интеллекта, эмоциональной отзывчивости, сопереживания, формирование готовности к совместной деятельности со сверстниками, формирование уважительного отношения и чувства принадлежности к своей семье и к сообществу детей и взрослых.. 5. Формирование позитивных установок к различным видам труда и творчества. 6. Формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе | <ol style="list-style-type: none"> 1. Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности. 2. Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками. 3. Способствую становлению самостоятельности детей. 4. Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость. 5. Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе |
| Познавательное развитие (П) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие интересов детей, их любознательности и познавательной мотивации. 2. Формирование познавательных действий, становление сознания. 3. Развитие воображения и творческой активности. 4. Формирование первичных представлений о себе, других людях, объектах окружающего мира, о свойствах и отношениях объектов окружающего мира (форме, цвете, размере, материале, звучании, ритме, темпе, количестве, числе, части и целом, пространстве и времени, движении и покое, причинах и следствиях и др.). 5. Формирование первичных представлений о малой родине и Отечестве, представлений о социокультурных ценностях нашего | <ol style="list-style-type: none"> 1. Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию. 2. Развиваю воображение и творческую активность. 3. Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира. 4. Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве. 5. Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, и об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>народа, об отечественных традициях и праздниках.</p> <p>6. Формирование первичных представлений о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира</p> | |
| Речевое развитие (Р) | <p>1. Владение речью как средством общения и культуры.</p> <p>2. Обогащение активного словаря.</p> <p>3. Развитие связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи.</p> <p>4. Развитие речевого творчества.</p> <p>5. Развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонем-го слуха.</p> <p>6. Знакомство с книжной культурой, детской литературой, понимание на слух текстов различных жанров детской литературы.</p> <p>7. Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения грамоте</p> | <p>1. Обогащаю активный словарь ребенка.</p> <p>2. Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь.</p> <p>3. Развиваю речевое творчество детей.</p> <p>4. Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух.</p> <p>5. Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы</p> |
| Художественно эстетическое развитие (ХЭ) | <p>1. Развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства (словесного, музыкального, изобразительного), мира природы.</p> <p>2. Становление эстетического отношения к окружающему миру.</p> <p>3. Формирование элементарных представлений о видах искусства; восприятие музыки, художественной литературы, фольклора.</p> <p>4. Стимулирование сопереживания персонажам художественных произведений.</p> <p>5. Реализация самостоятельной творческой деятельности детей (изобразительной, конструктивно-модельной, музыкальной и др.)</p> | <p>1. Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы.</p> <p>2. Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру.</p> <p>3. Формирую элементарные представления о видах искусства; восприятию музыки, художественной литературы, фольклора.</p> <p>4. Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений.</p> <p>5. Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей</p> |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| <p>Физическое развитие (Ф)</p> | <p>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.</p> <p>2. Правильное формирование опорно-двигательной системы организма, развитие равновесия, координации движения, крупной и мелкой моторики обеих рук, с правильным, не наносящим ущерба организму выполнением основных движений (ходьба, бег, прыжки, повороты в обе стороны).</p> <p>3. Формирование начальных представлений о некоторых видах спорта, овладение подвижными играми с правилами.</p> <p>4. Становление целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере.</p> <p>5. Становление ценностей здорового образа жизни, овладение его элементарными нормами и правилами (в питании, двигательном режиме, закаливании, при формировании полезных привычек и др.)</p> | <p>1. Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость.</p> <p>2. Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны).</p> <p>3. Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомлю с подвижными играми и с их правилами.</p> <p>4. Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере.</p> <p>5. Способствую становлению ценностей здорового образа жизни</p> |
|--------------------------------|--|--|

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

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Развиваю речевое творчество детей <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Формирую основы безопасного поведения в быту социуме, природе <input type="checkbox"/> |
|---|--|---|---|---|

заполнения _____

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства мира <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Развиваю связную грамматически правильную лингвистическую и монологическую речь <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Развиваю социальный и эмоциональный интеллект эмоциональную отзывчивость <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Способствую становлению ценностей здорового образа жизни <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Обогащаю активный словарь ребенка <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Развиваю воображение и творческую активность <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Способствую становлению самостоятельности детей <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Способствую становлению целеустремленности и саморегуляции в двигательной сфере <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Знакомлю с книжной культурой детской литературой, помогаю понимать разнообразие жанров детской литературы <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Способствую усвоению норм и ценностей принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выносливости, гибкости, ползания, лазанья, бега, прыжков, поворотов в обе <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Формирую элементарные представления о видах искусства: восприятии музыки, художественной литературы, фольклора <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира <input type="checkbox"/> |

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

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

Социальная педагогическая практика взаимодействия общественного и семейного воспитания посредством газеты «Школьный глобус»

Сайт учреждения – это удобно и популярно, но, к сожалению, не все родители, 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 жизни учреждения, мы организовали выпуск газеты «Школьный глобус».

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 детей. Это: включение родителей во все направления жизнедеятельности учреждения (создание развивающей среды, встречи-беседы родителей с детьми на разные темы, проведение совместных экскурсий и т.п.).

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

Задачи:

- Информировать общественность относительно целей 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 и младшего школьного 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 деятельности учреждения)

- материал соответствует возрастным особенностям детей.

Наша газета даёт **возможность:**

- познакомиться родителям с деятельностью учреждения

- 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) - для привлечения их внимания к процессам развития учреждения, создания положительного образа изменений, происходящих в образовательном процессе учреждения, а так же в дошкольном и начальном общем образовании в целом; возможность распространения опыта семейного воспитания;

• обучающимся – 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.

Электронная версия газеты представлена на сайте МКОУ «Школа –сад № 16 г.Алзамай».

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

• педагоги, совместно с обучающимися начальных классов 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 учреждения периодически готовят материалы в соответствии с темой;

• ответственный за выпуск газеты 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. На первой странице газеты находится логотип детской школьной организации «Дети Сибири», 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, учителями, педагогами дополнительного образования, материалы.

• «Для вас, родители» - статьи, посвященные актуальным вопросам, подготовленные специалистами, работающими с детьми, психологом. Рубрика предлагает также материалы, информирующие родителей об особенностях работы ДОУ – программы и технологии, направления развития учреждения, инновационная деятельность в детском саду. (возможно, по запросу родителей).

- «Новости учреждения» – содержит информацию о планах , праздниках, экскурсиях, событиях, жизни учреждения с фотографиями разных мероприятий.
- «Копилка семейного воспитания» - лучший опыт родителей.
- «Неболейка» – материалы, освещающие физкультурно-оздоровительную работу с детьми по ОБЖ (формирование у детей сознательной установки на здоровый образ жизни, физическое воспитание, спорт, организация питания и режима в семье и учреждении), физическое воспитание. Советы медсестры.
- «Внимание! Конкурс!» – информация для детей и родителей о конкурсах фотографий, поделок, творческих работ, подведение итогов. Итоги отражаются в газете, на собрании вручаются грамоты. «Наши педагоги» - краткие рассказы о педагогах, как профессионалах и людях с фото.
- «Смешарики» - смешные высказывания детей.
- «Поздравляем!» - поздравления с календарными праздниками, юбилеями сотрудников
- «Безопасность» - материалы по правилам дорожного движения, пожарной безопасности, материалы по правилам поведения на водоёмах, в лесу, в быту.
- Материал располагается в соответствии с постоянными рубриками. Возможно появление новых рубрик.

Наша газета наполнена фотоотчетами о прошедших событиях в учреждении, произведениями детской художественной литературы, высказывания детей, подборкой интересных игр для совместной художественной деятельности с детьми, освещением актуальных вопросов 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 учреждении поместили почтовый ящик для родителей. Один раз в месяц содержимое ящика вынимается и исследуется.