***Инновационные технологии***

***как фактор развития организации***

*материалы*

*III заочных открытых педагогических чтений*

*руководителей образовательных учреждений*

**

Курган, 2016 г.

Курган, 2016

Курганский городской

инновационно-методический центр



*Педагогический поиск и его влияние*

*на решение проблем в образовании*

РЕКОМЕНДОВАНО К ПЕЧАТИ

РЕДАКЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКИМ СОВЕТОМ МБУ КГ ИМЦ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Составитель: |  | Кудрявцева Н.И., старший методист МБУ КГ ИМЦ; |
| Макет: |  | Прядко Т.В., методист МБУ КГ ИМЦ |

*Все материалы печатаются с сохранением авторского текста.*

*Редакционно-издательский совет не несет ответственности за*

*содержание и грамотность статей.*

**Аннотация:** Одной из целей Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155) является обеспечение государством равенства возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования [1,с.2], а это ориентирует педагогические коллективы дошкольных образовательных организаций интенсивно внедрять в работу инновационные технологии. В связи с этим основная задача руководителей состоит в создании условий для формирования образовательного пространства ДОО с использованием современных инновационных технологий. В сборнике представлены статьи по данной тематике

**Содержание**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Левашева Г.Г.,  Яркова Е.Ю. | Современные формы взаимодействия с семьей в свете ФГОС ДО |  | 4 |
| Панкова О.В. | Проектирование индивидуальной траектории профессионального роста в условиях современной дошкольной образовательной организации |  | 6 |
| Малахова М.Н., Антипова Н.В. | Система методической работы в ДОУ у условиях введения профессионального стандарта педагога |  | 10 |
| Шестакова Н.В. | Создание мотивационной среды в ДОУ |  | 12 |
| Стенникова Н.Н. | Социально-коммуникативные развивающие технологии |  | 16 |
| Сатурдинова Е.А.,  Яковлева С.А. | Новые формы взаимодействия с семьей через сотрудничество |  | 18 |
| Пухова Л.А. | Мониторинг качества образования и управленческая команда в МБДОУ «Детский сад № 105» |  | 20 |
| Коновалова С.Ю. | Модель организации методической работы в ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО |  | 26 |
| Домрачева М.О. | Кластерный подход в решении проблем развития ДОУ |  | 29 |
| Гневашева С.В. | Роль физического воспитания в формировании половой принадлежности дошкольников |  | 31 |
| Горожанцева С.А. | Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования |  | 32 |
| Жукова Н.В. | Инновационные формы и методы работы с молодыми педагогами |  | 34 |
| Харитонова Л.Г. | Повышение родительской компетентности в ДОО |  | 36 |
| Замятина Е.Н. | Управление качеством образования в условиях модернизации системы дошкольного образования и введения ФГОС ДО |  | 39 |

**Современные формы взаимодействия с семьей в свете ФГОС ДО**

Левашева Г.Г., заведующая

Яркова Е.Ю., заместитель заведующей по УВР

МБДОУ «Детский сад №7»

В последние годы начала развиваться и внедряться новая философия взаимодействия семьи и дошкольного учреждения. В основе ее лежит идея о том, что за воспитание детей несут ответственность родители, а все остальные социальные институты призваны поддерживать и дополнять их воспитательную деятельность. В соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации» одной из основных задач, стоящих перед детским дошкольным учреждением является взаимодействие с семьей для обеспечения полноценного развития личности ребенка. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО) отвечает новым социальным запросам и уделяет большое внимание работе с родителями. ФГОС ДО является основой для оказания помощи родителям (законным представителям) в воспитании детей, охране и укреплении их физического и психического здоровья, в развитии индивидуальных способностей и необходимой коррекции нарушений их развития. Одна из главных задач стандарта направлена на обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. В ФГОС ДО говорится, что работа с родителями должна иметь дифференцированный подход, учитывать социальный статус, микроклимат семьи, родительские запросы и степень заинтересованности родителей деятельностью дошкольного учреждения, повышение культуры педагогической грамотности семьи.

Для успешного сотрудничества с родителями мы придерживаемся принципов взаимодействия:

1. Доброжелательный стиль общения педагогов с родителями. Педагог общается с родителями ежедневно, и именно от него зависит, каким будет отношение семьи к детскому саду в целом. Ежедневное доброжелательное взаимодействие педагогов с родителями значит гораздо больше, чем отдельное хорошо проведенное мероприятие.

2. Индивидуальный подход необходим не только в работе с детьми, но и в работе с родителями. Воспитатель, общаясь с родителями, должен чувствовать ситуацию, настроение мамы или папы.

3. Сотрудничество, а не наставничество. Современные мамы и папы в большинстве своем люди грамотные, осведомленные и, конечно, хорошо знающие, как им надо воспитывать своих собственных детей. Поэтому позиция наставления и простой пропаганды педагогических знаний сегодня вряд ли принесет положительные результаты. Гораздо эффективнее будут создание атмосферы взаимопомощи и поддержки семьи в сложных педагогических ситуациях, демонстрация заинтересованности педагогического коллектива детского сада разобраться в проблемах семьи и искреннее желание помочь.

Современная жизнь и её ритм диктуют детскому саду находиться всё время в режиме развития, а не функционирования, представлять собой мобильную систему, быстро реагировать на изменения социального состава родителей, их образовательные потребности и воспитательные запросы. В зависимости от этого должны меняться формы и направления работы с семьей, которые помогу сплотить вокруг себя родителей. Для эффективной работы с родителями в новых условиях начинать необходимо с анализа социального состава семьи, их настроя и ожиданий от пребывания ребенка в детском саду. Изучение семьи должно вестись последовательно, системно. Наиболее распространенными методами изучения семьи являются, прежде всего, проведение анкетирования, личные беседы, наблюдения, посещение семьи, которые помогут правильно выстроить работу с родителями, сделать ее эффективной, подобрать интересные формы взаимодействия с семьей.

Мы сделали вывод, что всех родителей объединяет одно - желание видеть своего ребенка в детском саду, где он получит полноценное развитие, воспитание и обучение. Их интересуют активные формы взаимодействия, где в непринужденной обстановке можно обсудить свои проблемы воспитания ребенка и поделиться опытом с другими. В настоящее время все больший интерес вызывают такие формы работы с родителями, как исследовательско-проектные, ролевые, деловые игры. Родители практически всех групп принимают активное участие в проектной деятельности*.* Совместно с педагогами и детьми разработаны следующие проекты: «Наши знаменитые земляки», «Родная улица моя», «Город, в котором я живу», «По страницам Красной Книги», «Широкая масленица» и др. Многие проекты являются логическим завершением тематической недели, другие разрабатываются по инициативе самих детей.Родители приглашаются на открытые занятия, где принимают активное участие в ролевых играх. В процессе этих игр участники не просто «впитывают» определенные знания, а конструируют новую модель действий, отношений. Стало традицией приглашать родителей будущих школьников на открытые занятия, которые проводятся в конце учебного года. Открытые просмотры очень много дают родителям. Ведь они получают воз­можность увидеть своего ребёнка в ситуации, которая отличается от семейной, и сравнить его поведение и умения с поведением и умениями других детей. Не менее эффективная форма работы с родителями - конкурсы. Регуляр­но проходят конкурсы «Что нам осень подарила», «Игрушки для Деда мороза», «Конкурс чтецов» и др. Участвуя в них, родители раскрывают все свои интересы и способности, о которых и сами не подозревали.

Другая эффективная форма работы с родителями - мастер-класс. Особый интерес у родителей вызывает мастер-класс учителя-логопеда. В ходе этого мероприятия они получают практические навыки развития и коррекции речи ребенка дошкольника, изготавливают простые пособия, используемые для развития речи ребенка в домашних условиях, получают рекомендации и памятки. Увлекательно и познавательно для родителей и детей проходят встречи в семейном клубе. Семейный клуб «Вместе веселее» - это встречи, на которых у родителей есть возможность вместе с детьми окунуться в мир игры и творчества. Его цель - обогатить воспитательный опыт родителей и повысить эффект семейной социализации дошкольников в преддверии школы, объединить всех участников образовательного процесса «педагог-родитель-ребенок», активизировать чувства, переживания и действия родителей в связи с предстоящей школьной жизнью детей, предоставить родителям практический опыт игрового партнёрства с детьми.

Одной из новых форм работы с родителями нами выбраны досуговые встречи многодетных семей. Под руководством педагога-психолога семьи презентуют свой опыт, обмениваются им, делятся ценной для них информацией. Здоровые дети- надёжное будущее. В систему физкультурно-оздоровительных мероприятий включен День здоровья, как эффективная и активная форма работы с детьми и, что очень важно, с их родителями. Мы приглашаем родителей принять участие в спортивных соревнованиях «Папа, мама, я- спортивная семья!», акциях: «На зарядку становись!», «Рябковский пробег», забег «Орден улыбки» при РНЦ ВТиО имени Г.А. Илизарова и др. Эмоции, возникающие при проведении мероприятия, воспоминание о нём, объединяет больших и маленьких. Происходит приобщение к здоровому образу жизни; осуществляется индивидуальный подход к каждому ребёнку; привлекаются родители к совместным усилиям по оздоровлению детей. Традиционно водимдетей на экскурсии, ходим в походы. Рядом всегда родители. У них появляется возможность побыть с ребёнком, завлечь, заинтересовать личным примером. Из этих походов дети возвращаются обогащенными новыми впечатле­ниями о природе, о насекомых, о своём крае. Затем увлечённо рисуют, делают поделки из природного материала. В результате у детей воспитывается трудолюбие, аккуратность, внимание. Это начало патриотического воспитания, ведь любовь к Родине рождается из чувства любви к семье. Главная задача наглядной пропаганды - целенаправленное систематическое применение наглядных средств в целях ознакомления родителей с задачами, содержанием, методами воспитания в детском саду, оказания практической помощи семье. Примером информационной пропаганды служит уголок для родителей. Самое главное заключается в том, чтобы содержание родительского уголка было кратким, ясным, разборчивым, чтобы у родителей возникло желание обратиться к его содержанию.

Эффективной формой работы с родителями являются разнообразные выставки (детских работ: детские рисунки, самодельные игрушки, альбомы, газеты), информационные листки, памятки для родителей. Родительская газета оформляется самими родителями. Чаще всего оформляются к праздникам. Папки–передвижки, которые формируются по тематическому принципу: «Чтобы дети не болели», «Сезонные изменения», «Готовимся к школе» и т.д. Папка дается во временное пользование родителям. Так же информацию о жизни детского сада родители получают, заходя на наш сайт, где даются консультации, советы родителям по интересующим их вопросам.

Хотелось бы сказать об одном важном моменте в системе работы с родителями. Каждый человек, сделав какую-нибудь работу, нуждается в оценке своего труда. В этом нуждаются и наши родители. Мы не забываем хвалить своих родителей (вручаем грамоты, дипломы, благодарственные письма). Приятно видеть счастливые глаза взрослых, когда они слышат слова благодарности в свой адрес.

Таким образом, на сегодняшний день у нас сложилась определённая система в работе с родителями. Использование разнообразных форм работы привело к определенным результатам: родители, из «зрителей» и «наблюдателей» становятся активными участниками и помощниками в развитии и воспитании детей в детском саду. Всей своей работой сотрудники ДОУ доказывают родителям, что их вовлечение в педагогическую деятельность, заинтересованное участие в воспитательно-образовательном процессе важно не потому, что этого хочет воспитатель, а потому, что это необходимо для развития их собственного ребенка. Внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов позволяет организовать совместную деятельность детского сада и семьи более эффективно.

**Проектирование индивидуальной траектории профессионального роста**

**в условиях современной дошкольной образовательной организации**

Панкова О.В., заместитель заведующей по УВР

МБДОУ «Детский сад № 7»

*Задача методиста не в том,*

*чтобы учить человека всю жизнь,*

*а в том, чтобы он захотел учиться сам*

Методическая работа занимает особое место в системе управления МБДОУ, так как способствует развитию профессиональных компетенций педагога, самореализации его как личности. Главная цель методической работы - повышение квалификации и профессионального мастерства педагога. Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования мастерства каждого воспитателя и специалиста. В тоже время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за совершенствование образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями в педагогике и психологии, в соответствии с новыми требованиями образовательного и профессионального стандартов. Развитие системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества за счёт нового подхода к информационному обеспечению, анализу, планированию, организации, контролю и регулированию образовательного процесса.

В МБДОУ должны быть созданы условия для профессиональной деятельности педагога, направленной на достижение максимально возможных результатов в обучении, воспитании и развитии детей. В современных условиях для решения вопросов, стоящих перед образовательным учреждением, требуется педагог-новатор, ориентированный на реализацию личностной парадигмы в педагогической деятельности. Для этого и необходима такая модель методической службы, которая будет способствовать развитию творческого и профессионального потенциала педагога. Система проектирования индивидуальной траектории профессионального роста призвана предоставить каждому человеку возможность непрерывного профессионального образования, необходимого для карьерного и личностного роста.

При проектировании индивидуальной траектории профессионального роста необходимо учитывать уровень профессиональных потребностей педагогов и содействовать их развитию. Только в этом случае возможен профессиональный рост каждого педагога.

Одной из ведущих целей методической работы в ДОО должна стать разработка модели индивидуальной траектории профессионального роста педагогических работников с учётом тенденций развития педагогического коллектива на современном этапе и в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования в условиях государственно-общественного управления. Реализовать данную цель можно посредством разработки системы мониторинга педагогической компетентности, разработки и реализации плана повышения квалификации педагогических работников с учётом выявленных тенденций, а так же через повышение инновационного потенциала коллектива путём создания благоприятной мотивационной среды.

Методической службой ДОО могут быть использованы различные формы реализации индивидуальной траектории профессионального роста педагогических работников, которые представлены в предлагаемом ниже плане.

**Примерный план реализации индивидуальных траекторий профессионального роста педагогических работников дошкольного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание | Мероприятия | Результат |
| Выявление профессиональных возможностей и затруднений педагогических работников | Анкетирование | Определение потребности в повышении квалификации |
| Наблюдение |
| Анализ педагогической активности |
| Сбор сведений о самообразовании педагогов |
| Диагностика стиля педагогического общения, готовности к инновационной деятельности, готовности к работе в режиме реализации ФГОС ДО |
| Проектирование индивидуальной траектории профессионального развития педагогов | Составление плана обобщения и распространения педагогического опыта | Планы профессионального развития |
| План повышения квалификации |
| План работы с педагогами, готовящимися к аттестации с учётом дифференцированного подхода (первая и высшая категория) |
| Составление портфолио педагогов |
| Организация работы ТПГ, практикумов институционального уровня |
| Составление карт педагогического мастерства для определения адресной методической помощи и форм оказания помощи |
| Создание условий для продвижения перспективных педагогов: привлекать к руководству ТПГ, к участию в экспертной деятельности и т.д. |
| Повышение квалификации | Вовлечение педагогов в методическую работу МБДОУ: открытые мероприятия, творческие проблемные группы, наставничество, конкурсы институционального уровня, педагогические советы, мастер-классы, круглые столы, участие в работе ПМПк и т.д. | Определение состава ТПГ.  Назначение наставников молодым специалистам.  Годовой план работы МБДОУ. |
| Участие в методобъединениях города, в семинарах, практикумах на базе МБДОУ муниципального уровня. | Справки об участии в МО. |
| Плановые и целевые курсы. | Свидетельства о прохождении ПК. |
| Защита проектов в ходе плановых и целевых курсов | Аналитическая справка |
| Процедура аттестации | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | Аттестация по плану |
| Реализация плана работы с аттестующимися педагогами |
| Реализация индивидуальных планов аттестации |
| Подготовка педагогов к процедуре электронного тестирования |
| Оказание методической помощи в формировании папки профессиональных достижений |
| Психологическое сопровождение аттестующихся педагогов |
| Подготовка к участию в конкурсах педагогического мастерства | Вовлечение педагогов в конкурсное движение на институциональном, муниципальном, региональном и федеральном уровнях | Дипломы, благодарности |
| Мотивация к участию в дистанционных конкурсах методических разработок |
| Планирование работы педагогов по подготовке детей к участию в конкурсах |
| Методическая помощь в подготовке материалов для конкурсов, выступлений, публикаций |
| Стимулирование педагогов за участие в конкурсах профессионального мастерства |
| Постоянное ознакомление педагогов с возможностями участия в конкурсах |
| Знакомство педагогов с конкурсными материалами коллег других учреждений |
| Повышение мотивации к профессиональной деятельности | Моральное поощрение: благодарности, грамоты, публичное выражение признательности, представление к наградам | Мотивация и готовность к инновационной деятельности |
| Материальное поощрение: стимулирующие выплаты, подарки |
| Оказание доверия через поручение ответственных дел |
| Предоставление возможностей карьерного роста |
| Организация наставничества |
| Предоставление работы на самоконтроле |
| Совершенствование системы мониторинга | Систематизация опросников, анкет, диагностических методик | Банк данных |
| Пополнение информационного банка мониторинга |
| Апробация и адаптация методик и схем мониторинга |
| Внедрение современных образовательных технологий | Организация презентаций, мастер-классов и т.д. с целью ознакомления с образовательными технологиями | Банк данных (фото- , видеоматериалы)  Банк презентаций  Разработанные дидактические и диагностические материалы.  Рабочие и авторские программы. |
| Создание условий для разработки проектов и авторских программ |
| Повышение компетентности педагогов в ИКТ |

В перспективе внедрение индивидуальных траекторий профессионального роста должно стимулировать потребность педагога в непрерывном профессиональном образовании и творческой самореализации, а МБДОУ помочь приобрести статус самообучающейся организации.

Главные характерные черты самообучающихся предприятий:

* способность к автономному и стабильному функционированию благодаря богатому опыту, быстрому восприятию изменений, постоянному мониторингу за состоянием внутренней и внешней среды;
* адаптивная организационная структура;
* приоритетное использование самообразования педагогов, стимулирование познавательной мотивации, творческой активности, новаторской деятельности и создание климата, благоприятствующего самообучению;
* предоставление всем сотрудникам равных возможностей для непрерывного обучения. Самообучающиеся организации стимулируют сотрудников на всех уровнях к постоянному и всестороннему обучению в ходе работы, тем самым позволяя им полноценно раскрыть и реализовать все свои обширные таланты;
* обучение, осуществляемое в ходе непосредственного выполнения профессиональной деятельности;
* привитие педагогами чувства эмпатии и внимания друг к другу, разрешение конфликтов посредствам обсуждения источников взаимного недопонимания.

Переход к данному типу организации позволит добиться активного участия педагогов в развитии образования Курганской области, участия в реализации социально значимых проектов и программ регионального и федерального уровней, конечным итогом чего станет повышение качества дошкольного образования в целом.

**Система методической работы ДОУ в условиях введения**

**профессионального стандарта педагога**

Малахова М.Н., заведующая;

Антипова Н.В., заместитель заведующей по УВР

МБДОУ «Детский сад № 9»

*Если не можешь совершенствоваться сам,*

*то как ты можешь совершенствовать других людей*

*Конфуций*

Приказом Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 года был утвержден профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее профстандарт). Этим же приказом установлено, что профессиональный стандарт педагога применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2015 года. Однако на основании приказа Минтруда России «О внесении изменений …» от 25.12.2014г. № 1115н вступление в силу данного стандарта перенесено на 01 января 2017 года. Но изучение профстандарта, обсуждение путей его реализации, адаптация педагогов к новой модели деятельности и другие вопросы приходиться решать уже сейчас. На сегодняшний день, остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Специфика и сложность организации образовательной работы с дошкольниками, необходимость учета индивидуальных особенностей развития в каждый момент пребывания в детском саду, важность налаженного партнерства с родителями воспитанников обуславливает наличие комплекса профессиональных компетенций у педагога дошкольного образования и предполагает совершенствование воспитателем своего профессионального уровня. Методическая работа в данном направлении реализуется с учетом концепции и содержания профессионального стандарта педагога, который призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности и т.д.

Переориентация современного дошкольного образования со знаниевой парадигмы на системно-деятельностную основу требует пересмотра устоявшихся подходов к организации методической работы.

Целью методической работы нашего учреждения в условиях введения профстандарта педагога является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня профессионального развития педагогов.

В этой связи педагогический коллектив ДОУ условно разделен на три группы:

1. Педагоги, требующие усиленного внимания – это **молодые воспитатели (со стажем работы до 4-5 лет)**, у которых отмечается несоответствие уровня профессионально-педагогических умений, возникают затруднения и проблемы в практической деятельности с детьми. Методическая работа с педагогами данной группы заключается в следующем: включение воспитателей в педагогическую деятельность коллектива (работа в паре с опытным воспитателем; наблюдение за работой других педагогов); создание условий для самообразования (ознакомление с разными подходами организации деятельности детей, организацией развивающей предметно - пространственной среды).

2. Педагоги **с установившимся стилем работы**, которые добросовестно выполняют свои функциональные обязанности, владеют методиками. Педагоги этой группы, в основном положительно относятся к новым идеям, но для их реализации на практике необходимо косвенное воздействие (поддержка инициатив, положительный психологический климат и настрой). При организации методической работы с данными педагогами уделяется внимание повышению квалификации данных воспитателей, их мотивации и активности в совершенствовании профессиональных способностей, саморефлексии достигнутых результатов.

3. Воспитатели и специалисты, имеющие **высокий уровень квалификации** – опытные творчески работающие педагоги. Методическая работа с ними направлена на развитие их творческого потенциала и на развитие организационного единства коллектива. Педагоги данной группы являются не только объектами, но и субъектами методической работы. Они – опора педагогического коллектива.

Формы и методы работы с педагогическим коллективом ДОУ:

* **постоянно-действующий семинар** «Изучение профстандарта педагога»;
* **самооценка педагога** – педагог анализирует, каким требованиям профстандарта он отвечает, а где у него проблемы, определяются пути их решения;
* **деловая игра** «Изучаем ФГОС ДО и Профстандарт»;
* **квик-настройка** – настрой педагогов на успешную работу в условиях модернизации образования;
* **упражнение в профессиональной деятельности**: участие в методических мероприятиях внутри ДОУ, на городском уровне;
* **экспресс-консультации** «Вариации на тему…» - изучение различных вариантов организации мероприятий с детьми дошкольного возраста;
* **стажировка** «Наставник – ученик» - посещение молодыми педагогами мероприятий, организованных педагогами - стажистами, с целью передачи опыта.

На современном этапе развития системы дошкольного образования для осуществления профессиональной деятельности наличие теоретических знаний у воспитателей детских садов является недостаточным, необходимо сформировать у них способность практически применять знания, умения, полученный практический опыт для успешной трудовой деятельности, а для этого необходима **система методической поддержки:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Вид поддержки:** | **Ожидаемый результат:** |
| Организация непрерывного педагогического образования: курсы повышения квалификации (очная форма обучения); обучение педагогов, не имеющих высшего педагогического образования (заочная форма) | Повышение квалификации, получение высшего образования |
| Участие в работе методических объединений педагогов города, ДОУ:  городские методические объединения педагогов по различным направлениям; творческие группы; проблемные группы и др. | Повышение уровня компетентности педагогов в вопросах воспитания, обучения, развития воспитанников, совместный поиск, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий развития |
| Формы работы педагогического коллектива ДОУ: педагогические советы, теоретические и практико-ориентированные семинары, тренинги и др. | Взаимодействие педагогического коллектива по вопросам выявления, информационного поиска и конструктивных путей решения актуальных проблем профессиональной деятельности |

Оценку процесса введения профстандарта можно осуществить посредством **внутреннего и внешнего аудита,** который дает возможность систематически получать информацию о состоянии дел в дошкольном учреждении по различным направлениям деятельности, проводить сравнение между заданным состоянием образовательного процесса, определяемым нормативными документами, и реально существующим.

**Система контроля (аудит)** включает в себя следующее:

1. Оценка знания положений нормативно-правовых, инструктивно-методических документов по вопросам реализации ФГОС ДО, введения профстандарта педагога и их исполнение – анкетирование, тестирование, экспресс-опрос.
2. Оценка уровня профессиональной компетентности педагогов с целью оказания им помощи по внесению изменений в собственную профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС ДО и профстандарта педагога – собеседование с педагогами, индивидуальные консультации, консультации по запросам педагогов.
3. Создание условий для развития рефлексии в оценке результативности своей деятельности – (анализ показателей мониторинга развития воспитанников, анализ собственной деятельности, анализ просмотренных мероприятий, самоанализа планов образовательной работы), что позволяет своевременно корректировать педагогический процесс и контролировать его качество.
4. Аудит программно-методического обеспечения образовательной деятельности ДОУ и созданных в ДОУ условий, соответствующих ФГОС ДО.

Вышеуказанный механизм оценки деятельности педагога в условиях введения профессионального стандарта педагога позволит:

1. Повысить качество предоставляемых образовательных услуг.
2. Содействовать повышению квалификации педагогических работников, мотивации к профессиональному развитию.
3. Повысить степень удовлетворенности родительского сообщества предоставляемыми образовательными услугами.
4. Создать в учреждении целостную систему взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста воспитателя*,* развитие его творческого потенциала.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод: во-первых, современный воспитатель должен обладать определенным набором личностных и профессиональных качеств, а именно: четкое видение современных задач образования; поддерживать процесс личностного становления детей, их саморазвития; проявлять гуманную педагогическую позицию; осуществлять педагогическую деятельность по внедрению современных технологий воспитания и обучения детей; иметь способность к самообразованию и личностному росту. Во-вторых, профессиональный стандарт педагога дошкольного образования – это стандарт деятельности не только одного педагога, это стандарт деятельности всего педагогического коллектива и каждый педагог образовательной организации должен понимать, что от его профессиональной квалификации и качества выполнения трудовых функций зависит качество образования и гарантия развития каждого ребенка.

**Создание мотивационной среды в ДОУ**

Шестакова Н.В.., заведующая

МБДОУ «Детский сад № 37»

Система управления организацией строится на стремлении к достижению поставленных целей. Для этого нужна слаженная работа, сотрудничество администрации, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ. Качественная и результативная работа может быть достигнута за счет эффективной мотивации сотрудников.

Проблема выбора путей мотивации чрезвычайно актуальна для администрации образовательного учреждения. Мы изучили особенности мотивации труда в МБДОУ, выявили ключевые факторы, оказывающие влияние на качество и результативность труда сотрудников и разработали гибкую систему мотивационного управления, в основе которой, лежит организация мотивационной среды, благоприятной для инновационной деятельности в учреждении. Данная работа проводится в следующих направлениях:

1. Проанализировали кадровый состав педагогического и учебно-вспомогательного персонала, оценили психологическую атмосферу в коллективе. Все это показало наличие доверия у сотрудников к администрации, отсутствие серьезных конфликтов в коллективе, выявили, что в дошкольном учреждении благоприятная психологическая обстановка.
2. Оценили степень стремления к достижению цели у педагогов и учебно-вспомогательного персонала. Педагоги более мотивированны на успех, чем младший обслуживающий персонал. Педагоги стремятся достигать успеха и получать положительные отзывы о своей деятельности, способны правильно оценить свои способности, успехи и неудачи. У младших воспитателей более высокая мотивация к избеганию неудач, а это препятствует мотиву к успеху – достижению цели.

3.Определили, что является главным для повышения эффективности работы

|  |  |
| --- | --- |
| Педагоги ДОУ | Младшие воспитатели |
| Разумность требований руководства; признание и любовь воспитанников, признание со стороны родителей, хорошие отношения в коллективе, высокая степень ответственности и авторитет администрации. | Хорошие отношения в коллективе, разумность требований руководства, авторитет администрации, стабильный заработок и социальные гарантии. |

Все это позволило сделать вывод, что мотивация персонала МБДОУ зависит от социального статуса сотрудника.

С переходом на новую систему оплаты труда появилась возможность увеличить средний уровень заработной платы, повысить профессиональную активность педагогов. Однако, потенциал экономических методов у МБДОУ значительно более скромный, чем в коммерческой сфере из-за недостатка средств. А также согласно теории мотивации Ф.Герцберга, материальное стимулирование относится к факторам гигиены (поддерживающим), которые не определяют автоматически положительную мотивацию работников – если они достаточные, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут мотивировать сотрудников на какие либо поступки. Для преодоления этого необходимо использовать мотивационный потенциал нематериальной мотивации. Это дополняет используемые в МБДОУ материальные стимулы.

В качестве нематериальных средств воздействия на мотивацию персонала мы рассматриваем: моральное стимулирование; мотивирующую организацию труда; эффективный кадровый менеджмент; культуру организации; эффективную самомотивацию.

Моральное стимулирование основано на удовлетворении таких потребностей личности, как потребность в самоуважении, самореализации, внимании и заботе со стороны администрации, достижении успеха, желание видеть вклад в общем результате. Данные потребности присущи педагогам МБДОУ и частично младшим воспитателям.

Основные способы морального стимулирования, которые можно применить в МБДОУ:

*Признание за хорошо выполненную работу* - похвала, повышение статуса. Учитывая высокую потребность педагогов в признании и самоуважении, роль такого стимулирования имеет высокий мотивационный эффект.

*Статьи в органах печати* - освещение деятельности педагогов и их профессиональных достижений в профессиональном сообществе. Большую роль также играет организация конкурсов профессионального мастерства, педагогических мастерских и педагогических чтений. Возможность обмена опытом, демонстрация профессиональных достижений, удовлетворяют потребности в признании, уважении и самореализации. Эти приёмы подходят для мотивирования педагогических работников.

*Доски почёта* - по итогам деятельности, значимых в жизни МБДОУ мероприятиях. Этот вид стимулирования приемлем как для младшего обслуживающего персонала, так и для педагогических работников. Доска почёта не должна иметь статичный характер, регулярно обновляться (раз в год). Она должна предусматривать номинации, в которых могут участвовать разные категории сотрудников.

Другое средство нематериального стимулирования - *мотивирующая среда учреждения*. Оно в большей степени подходит для мотивирования труда педагогов. Для того чтобы организация труда педагогов стала мотивирующей, необходимо соблюдение нескольких условий - обогащение труда, постановка целей.

Грамотно организованная среда учреждения способствует развитию профессиональной мобильности педагога. Подготовка воспитанников к участию в различных конкурсах, выполнение административных функций, освоение педагогических инноваций, всё это, в конечном итоге, направлено на обогащение педагогического труда.

В настоящее время в условиях внедрения инновационных педагогических технологий создаются возможности для обогащения труда педагогов, за счёт освоения новых способов педагогической деятельности. Успешность этого процесса определяется собственной активностью личности педагога.

*Оценка и контроль* должны стимулировать персонал не просто к достижению требуемых рабочих результатов и к выполнению обязанностей в соответствии с установленными требованиями, но инициировать стремление трудиться с высокой отдачей.

Критериями оценки педагога могут быть подготовка воспитанников к участию в конкурсах, спортивных мероприятиях, качество образования, количество и уровень публикаций, участие в конференциях и конкурсах, презентация деятельности, учебно-методическая работа. Критериями оценки младшего воспитателя является безопасность образовательной среды, участие в воспитательной деятельности.

*Организационная культура и климат*, который складывается в организации, оказывает непосредственное влияние на трудовую мотивацию персонала. Организационная культура может быть сильным катализатором, а в ситуации неудач - большим тормозом в деле реализации стратегических планов руководства.

Организационная культура представлена ценностями, системой отношений, нормами и правилами поведения, языком требованиями к внешнему виду и одежде, традициями, церемониями.

*Овладение навыками самомотивации* способствует развитию у персонала черт характера, ведущих к успеху; повышению личного и рабочего потенциала; преодолению внутреннего консерватизма и нерешительности; преодолению внутреннего консерватизма, боязни перемен; сокращению количества стрессов в жизни человека.

К приёмам *самомотивации* относятся «психологическое поглаживание» (комплимент самому себе), развитие саногенного мышления, позитивного восприятия действительности, установка на достижение успехов, уверенность в значимости и необходимости профессиональной деятельности.

С учетом специфики деятельности персонала МБДОУ, социального статуса и личностных характеристик была выработана система мотивационного управления сотрудников образовательного учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| **Потребности и мотивы** | **Приемы мотивирования** |
| **Административные методы** | |
| Страх перед увольнением Страх перед наказанием Желание иметь стабильную работу Желание формального признания заслуг | Издание приказов и распоряжений Объявление выговоров и благодарностей Разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов Аттестация педагогов Предоставление дополнительных отпусков |
| **Экономические методы** | |
| Обеспечение своего существования Желание быть социально защищенным в случае болезни или потери трудоспособности Желание быть защищенным в случае экономических спадов Мотив справедливости Желание формального признания заслуг | Разработка системы материального стимулирования работников  Предоставление социального пакета (больничные, отпускные и т.д.)  Предоставление возможности оздоровления за счёт средств фонда социального страхования  Предоставление возможности питания в ДОУ за небольшую плату  Предоставление возможности оказания платных образовательных услуг на территории ДОУ |
| **Социально-психологические методы** | |
| Мотивы безопасности и комфорта | Наличие профсоюзной организации, коллективного договора, должностных инструкций  Своевременное предоставление информации о мероприятиях в ДОУ  Предоставление методического дня специалистам ДОУ Корректное поведение руководителей ДОУ, демонстрация с их стороны поддержки |
| Мотивы принадлежности, общения | Повышение статуса образовательного учреждения Поддержка существующих традиций Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.) Поздравление со знаменательными событиями в жизни педагога Привлечение к общественной работе Привлечение педагогов к коллективному анализу проблем учреждения |
| Мотивы признания, самоуважения | Обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации. Аттестация на более высокую квалификационную категорию. Привлечение к управленческой деятельности в состав различных советов, комиссий и т.д. Включение в резерв руководящих кадров Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях Организация конкурсов педагогического мастерства Рекомендация на присвоение званий, наград муниципального, регионального, федерального уровней Благодарственные письма, грамоты |
| Мотивы самореализации | Делегирование полномочий Предоставление возможности регулярно повышать квалификацию  Привлечение к участию в инновационной деятельности Поощрение инициатив, самостоятельности  Включение в коллективную деятельность (творческие группы, команды разработчиков проектов) |

И в заключение, хотелось бы представить несколько факторов, которые были выработаны педагогами в ходе работы и помогают администрации в формировании мотивационной среды к инновационной деятельности:

* дайте человеку почувствовать себя победителем;
* непредсказуемые и нерегулярные поощрения стимулируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые;
* выделяйте промежуточные цели и поощряйте их достижения;
* большие и редко кому достающиеся награды обычно вызывают зависть, а небольшие и частые – удовлетворение;
* разумная внутренняя конкуренция- двигатель прогресса.

**Социально-коммуникативные развивающие технологии**

**в дошкольном учреждении**

Стенникова Н.Н., заведующая МБДОУ

«Детский сад № 45»

В настоящее время особое внимание уделяется проблеме социально-коммуникативного развития и воспитания дошкольников, которое является одним из важных компонентов федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Социально-коммуникативное развитие направлено:

* на присвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности; развитие общения и взаимодействия ребенка с взрослыми и сверстниками;
* становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий; развитие социального и эмоционального интеллекта, эмоциональной отзывчивости, сопереживания, формирования уважительного отношения и чувства принадлежности к своей семье, малой родине и Отечеству, представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках;
* представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках;
* формирование основ безопасности в быту, социуме, природе.

Основная цель педагогов – помочь детям войти в современный мир, такой сложный, динамичный, характеризующийся множеством негативных явлений. Педагогическая технология социально-личностного развития детей осуществляется поэтапно:

* сбор информации об индивидуальных личностных особенностях воспитанников;
* перспективное планирование работы с детьми по социально-коммуникативному развитию;
* систематическая работа с детьми по социально-коммуникативному развитию;
* коррекция имеющихся социально-эмоциональных проблем.

Повышение внимания к проблемам социализации связано с изменением социально-политических и социально-экономических условий жизни, с нестабильностью в обществе. В изменяющихся условиях педагогу дошкольного образовательного учреждения необходимо ориентироваться в многообразии интегративных подходов к развитию детей, в широком спектре современных технологий.

К современным образовательным технологиям относится технологии личностно ориентированного обучения и воспитания, технологии проблемного обучения и воспитания, технологии обучения и воспитания без насилия, технологии эффективной речевой деятельности, технологии диалогового обучения и воспитания, технологии рефлексивного обучения и воспитания. В нашем дошкольном учреждении используем в работе с детьми старшего дошкольного возраста следующие технологии:

* Технология "Образ и мысль". Разработана группой психологов, искусствоведов, педагогов Санкт-Петербурга. Ориентирована на старший дошкольный и младший школьный возраст, основана на психологических теориях когнитивного развития Ж.Пиаже и Л.С. Выготского, а также на теории стадий эстетического развития американского психолога А.Хаузен. Исследование, направленное на оптимизацию образовательного процесса старших дошкольников посредством среды с применением произведений искусства (слайдов), показало, что в такой среде гармонизируется развитие детей, происходит формирование базовых мыслительных и коммуникативных способностей, воспитывается активное познавательное отношение к объектам культуры, удовлетворяется стремление детей к деятельному общению. Данная технология, реализуемая в игровой форме, вносит в образовательный процесс немало специфического. Так дети вовлекаются в "мир культуры", в мир общения (восприятие, самовыражение, убеждения, поведение, этика, риторика, интеллект, коммуникация). В результате применения технологии дети осваивают первичные коммуникативные навыки общения в процессе созидательной творческой деятельности;
* Социоигровая технология Вячеслава Букатова. Разработана психологом-исследователем Е.Е. Шулешко. Задача этого направления заключалась в том, чтобы прояснить и обогатить проблематику педагогического мастерства с помощью разработанной в театре техники действий. При социо-игровом стиле обучения театральная деятельность не сводится к разыгрыванию обычных сценок. На занятии группами детей воплощается все, что угодно. Например, числовой ответ на вопрос о том, сколько предметов нарисовано на картинке, свое число - ответ дети по собственному выбору могут пропеть, и скульптурно изобразить, и выразить – каким - то движением, хлопками и т.п. А все остальные участники становятся зрителями - отгадчиками.

На занятии, проходящем в социо-игровом стиле, сценки легко могут разыгрываться и по поводу нового знакомства с предметами. Социоигровая технология обучения является вариантом обучающего и воспитывающего совместного проживания занятия всеми его участниками, включая педагога.

* Игры, направленные на развитии навыков общения дошкольников: игры, воздействующие на физиологию дошкольника, такие игры помогают снятию мышечных зажимов, развивают гибкость, пластичность тела, стимулируют самовыражение детей в эмоциональном движении; игры, ориентированные на телесные ощущения, помогают ребенку справляться с пассивностью, скованностью, закрепощенностью и замкнутостью («Двигайся, как медведь, страус, лягушка», детям предлагается в движении изобразить какое-либо животное или сказочного персонажа); игры, развивающие вербальные и невербальные способы общения, вербальное общение формируется с помощью сочинения рассказа о своем переживании сильных чувств: страха, гнева, грусти, а также в игре «Испорченный телефон», обучение невербальному общению с помощью жестов, мимики, пантомимы осуществляется в играх «Говорим через стекло», «Рассказываем стихи жестами», «Показываем мимикой, чего хочешь»; игры, знакомящие с человеческими эмоциями, обучающие умению выражать свои эмоции и правильно распознавать эмоциональное состояние товарища («Дневник настроений», «Изобрази эмоции пальцами», «Эмоции в картинках»); игры, направляющие внимание на себя самого, свои чувства, состояние («Психологический автопортрет», «Опиши себя»; игры, формирующие осознанное отношение к своей семье в целом, каждому ее члену в отдельности и к себе как значимому и полноправному члену семьи («Нарисуй свою семью и свой дом», рассматривание фотоальбомов с заданием прокомментировать каждую фотографию, беседа о любви к родителям); игры, активизирующие развитие навыков взаимодействия с другими людьми («Рисуем вместе», в котором вся группа работает над созданием одной большой картины, где каждый ребенок отвечает за определенный участок»).

Мир, в котором развивается современный ребенок, коренным образом отличается от мира, в котором выросли его родители. Это предъявляет качественно новые требования к дошкольному воспитанию как первому звену непрерывного образования: образования с использованием современных социально-коммуникативных технологий, интегрированных с другими видами детской деятельности.

**Новые формы взаимодействия с семьей через сотрудничество**

Сатурдинова Е.А., старший воспитатель;

Яковлева С.А., педагог-психолог

МБДОУ «Детский сад № 47»

«Педагогика сотрудничества» – это направление педагогической теории и практики воспитания. Оформилось оно в середине 80-х годов 20 века, как альтернатива авторитарным тенденциям в советской школе.

«Педагогика сотрудничества» представляет собой систему методов и приёмов воспитания и обучения, основанные на принципах гуманизма и творческого подхода к развитию личности. Среди авторов «Педагогики сотрудничества» - это Ш.А. Амонашвили, И.П. Волков, В.А. Караковский, С.Н.Лысенкова и др. Все авторы «Педагогики сотрудничества» имели большой опыт работы в школах, дошкольных учреждениях и разработали оригинальные концепции обучения и воспитания.

Сотрудничество - это не просто открытость и настроенность воспитателей на детей и их родителей, это ещё и способность через определённую систему принципов и методов организовать совместное творчество. Также под словом «Сотрудничество» подразумевается такой тип взаимоотношений между людьми в процессе деятельности, который характеризуется согласованностью и слаженностью мнений и действий.

Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования разработаны в соответствии с требованиями вступившего в силу 1 сентября 2013 года Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации». В образовательных стандартах имеется пункт 1.4 и п.п. 5, в котором написан основной принцип ДО – это «Сотрудничество Организации с семьёй».

В законе "Об образовании" также записано, что "родители являются первыми педагогами. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребёнка в раннем возрасте".

Новые задачи, встающие перед дошкольным учреждением, предполагают его открытость, тесное сотрудничество и взаимодействие с другими социальными институтами, помогающими ему решать образовательные задачи. На современном этапе детский сад постепенно превращается в открытую образовательную систему: с одной стороны, педагогический процесс дошкольного учреждения становится более свободным, гибким, дифференцированным, гуманным со стороны педагогического коллектива, с другой — педагоги ориентируются на сотрудничество и взаимодействие с родителями и ближайшими социальными институтами. Таким образом, получается, что социальное партнерство, сотрудничество - взаимовыгодное взаимодействие различных секторов общества, направленное на решение социальных проблем, обеспечение устойчивого развития социальных отношений и повышение качества жизни, осуществляемое в рамках действующего законодательства.

Проблема вовлечения родителей в единое пространство детского развития в ДОУ решается в трех направлениях:

- работа с коллективом ДОУ по организации взаимодействия с семьей, ознакомление педагогов с системой новых форм работы с родителями.

- повышение педагогической культуры родителей.

-вовлечение родителей в деятельность ДОУ, совместная работа по обмену опытом.

Основные задачи работы:

* установить партнерские отношения с семьей каждого воспитанника;
* объединить усилия для развития и воспитания детей;
* создать атмосферу взаимопонимания, общности интересов, эмоциональной взаимоподдержки;
* активизировать и обогащать воспитательные умения родителей;
* поддерживать их уверенность в собственных педагогических возможностях.

Принципами взаимодействия с родителями являются:

1. Доброжелательный стиль общения педагогов с родителями.

2. Индивидуальный подход.

3. Сотрудничество, а не наставничество.

4. Ответственность и скрупулезность.

5. Динамичность.

Детский сад сегодня должен находиться в режиме развития, а не функционирования, представлять собой мобильную систему, быстро реагировать на изменения социального состава родителей, их образовательные потребности и воспитательные запросы. В зависимости от этого должны меняться формы и направления работы детского сада с семьей.

Для того чтобы спланировать работу с родителями, надо хорошо знать родителей своих воспитанников.

Таким образом, одним из решающих фактором развития методической работы в ДОУ выступает организация в нём инновационной деятельности.

В связи с этим и вышеотмеченной информацией в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 47» в «режиме развития» реализовывался проект под названием «Самый лучший папа». Конечные результаты превзошли все наши ожидания. Количество активных пап возросло в разы.

В итоге работы проекта «Самый лучший папа» у родителей (отцов) сформировались определенные модели поведения с ребёнком, повысился уровень педагогических знаний и умений, активизировалось позитивное мышление, помогающее родителям преодолевать возникающие трудности в воспитании детей; установились доверительные отношения между ДОУ и родителями, что благоприятно сказываются на эмоциональном состоянии наших воспитанников.

Ежегодно в нашем детском саду проводится анкетирование родителей по уровню удовлетворенности деятельности детского сада. К большой нашей радости мы отметили, что и мамы хотят принимать более активное участие в жизни своих детей и детского сада. Что и подтолкнуло нас на разработку нового проекта под названием «Семейный календарь». А этот проект в свою очередь стал составной частью инновационного регионального проекта «Ответственное родительство». Получив в руки заветный сертификат участника мы поделились своей радостью и с нашими родителями. В ответ получили желание и очевидное рвение продолжать активно участвовать во всех мероприятиях.

Одним из отличительных факторов данного проекта является его привязанность к календарю. Он и носит название «Семейный календарь» т.е. все лекции, публикации, часы досуга и т.д. имеют свою конкретную дату, и тематику. Все формы работы разделены на 4 основных блока и в каждом месяце запланированы и проведены мероприятия из каждого блока.

1 блок - связан со здоровьем воспитанников, коррекцией и отклонений, пропагандой ЗОЖ, повышением стрессоустойчивости личности. На данном этапе проводятся различные консультации, оформляются папки-передвижки. Такие консультации, как «Одежда детей в группе и на улице», «Как уберечься от простуды» или «Как организовать летний отдых детей».

2 блок - Обновление системного психолого-педагогического сопровождения родителей воспитанников ДОУ в реализации ими воспитательной функции семьи. Психолого-педагогическое сопровождение воспитанников в ситуации жизненного затруднения его семьи. Для реализации данного блока запланирован цикл лекций «Что нужно знать родителям об особенностях развития и поведения детей в дошкольном возрасте», семинары «Нужны ли детям дисциплинарные наказания» или «Родитель – не будь жесток к детям». Оформляется большое количество наглядной агитации, включающий в себя информационные вестники, стенды, памятки и сайт ДОУ.

3 блок – Сохранение и передача семейных традиций. Укрепление внутрисемейных отношений. Развитие толерантного отношения к людям разной национальности и вероисповедания. Привитие заботливого отношения не только к людям, но и к животным. Блок третий включает в себя акции, семинары, выставки семейной фотографии «Правда с папой мы похожи, он красавец и я тоже», «Дома я не отдыхаю – маме, папе помогаю».

4 блок – Совместное творчество детей, родителей и педагогов ДОУ. Досуговые мероприятия. Он является самым ярким, креативным и красивым. Включает в себя совместные праздники, кулинарный час (дегустацию меню ДОУ), выставки совместных поделок «У папы руки не простые, у папы руки золотые», «Хрупкая, но важная красота бумажная».

**Мониторинг качества образования и управленческая команда**

**в МБДОУ «Детский сад № 105»**

Пухова Л.А., заведующая

МБДОУ «Детский сад № 105»

*Не бойтесь совершенства, оно вам не грозит*

*Сальвадор Дали*

Анализ определений категории «качество образования в ДОУ», сформулированных отдельными авторами позволяет сделать вывод, что качество дошкольного образования является системным понятием, охватывает все аспекты деятельности ДОУ и связано с оценкой и сравнением эффективности работы образовательных учреждений как на уровне города, так и всех субъектов образовательного процесса на уровне образовательного учреждения.

Управленцы, не располагающие объективной оценкой результатов образовательной деятельности, проверенной информацией о состоянии дел не могут удовлетворить соответствующие информационные запросы родителей, работодателей, общественности в целом. Знание о сравнительной эффективности ДОУ нужны в первую очередь самим дошкольным учреждениям, их руководителям, которые должны иметь представление о том, как они выглядят на фоне других.

Основой решения проблемы качества образования на уровне ДОУ является проектирование и внедрение системы управления качеством образовательного процесса. Системное управление качеством – новая парадигма управления в сфере дошкольного образования, связанная с выдвижением качества в ряд приоритетных задач функционирования и развития ДОУ.

В нашем городе приняты единые подходы для оценки качества образования через реализацию мониторинга качества образования, эта же методология применяется и в каждом образовательном учреждении. В ней оценка образовательного учреждения складывается из оценок качества работы команды управления, качества учебного плана, образовательной среды и процесса обучения, достижений воспитанников, квалификации, сплочённости педагогов, психологического климата в детском саду, его материальных и интеллектуальных ресурсов. Используемые в ДОУ критерии для измерения и сравнения качества деятельности построены на основе концепции современного образовательного учреждения и с учётом международных стандартов управления качеством.

**Мониторинг** качества образования, как систематическая и регулярная процедура сбора информации, экспертизы и оценки качества образовательных услуг проводится в целях развития системы дошкольного образования, выявления степени соответствия результатов деятельности ДОУ стандартам и требованиям дошкольного образования своевременного предотвращения неблагоприятных или критических ситуаций в дошкольном учреждении. Принятие управленческих решений, основанных на фактах и данных, требует точных данных и способствует своевременному предотвращению неблагоприятных или критических ситуаций.

Так как мониторинг качества образования включает наблюдение, оценку и прогноз, для разработки программы мониторинга качества образования в МБДОУ № 105 положен следующий алгоритм действий, которым мы руководствуемся:

определение и обоснование объектов мониторинга;

* проецирование этого объекта в соответствующий метод мониторинга;
* анализ, систематизация, структурирование полученных эмпирических данных;
* оценка и интерпретация полученных данных;
* соотнесение с данными предшествующих мониторингов;
* прогнозирование возможных изменений данных мониторинга.

Система получения точных данных о состоянии деятельности ДОУ и принятия обоснованных решений обеспечивается посредством мониторинга, представляющего собой систему сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных её элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать её развитие.

В нашем дошкольном учреждении на современном этапе его развития динамично функционирует система мониторинга качества образования по шести блокам:

* менеджмент и качество управления;
* качество учебного плана, образовательной программы;
* достижения воспитанников. Здоровье и здоровый образ жизни;
* эффективность работы педагогического коллектива как единой команды, компетентность педагогов;
* культура образовательного учреждения, психологический климат;
* образовательные ресурсы ДОУ.

По каждому из перечисленных блоков информации составляются технологические карты для сбора, анализа информации и принятия управленческого решения. В каждом из шести блоков определено содержание информации, кто, когда её собирает и где она используется.

Реальным шагом нашего ДОУ по внедрению систем качества является применение аппарата и достижений квалиметрии для оценки качества педагогических объектов и процессов (диагностика, мониторинг). Исходя из ряда общеметодологических принципов квалиметрии, выделяются объекты мониторинга, в частности качество:

* образовательного процесса;
* ресурсообеспечения;
* управления;
* результатов работы образовательной системы ДОУ.

Работа по проведению мониторинга качества образования (МКО) в нашем ДОУ предполагает:

* наличие стандарта дошкольного образования, норм и требований (исходя из чего ставились цели и с чем будут сравниваться полученные результаты);
* выработка критериев оценки качества образовательного процесса и показателей, обеспечивающих формирование целостного представления о его состоянии с точки зрения соответствия стандартам (нормам);
* сбор данных о качестве образования в ДОУ и научно-педагогическую экспертизу;
* принятие и исполнение управленческого решения, и оценивание результатов принятых мер в соответствии с целями, стандартами, нормами.

На основании обобщения различных подходов можно сформулировать принципы мониторинга качества образования (МКО), определить его функции, структуру и условия организации МКО в дошкольном учреждении.

*Принципы* МКО: научности, непрерывности, прогностичности, динамичности, междисциплинарности, гуманизации, коллегиальности.

К *функциям* относим: интегративную, диагностическую, экспертную, информационную, прагматическую.

*Условиями* для эффективной реализации мониторинга качества образования в МБДОУ № 105 являются:

* компетентность и всесторонность в выделении объектов мониторинга качества, в организации деятельности всех субъектов мониторинга;
* унифицированность форм предоставления информации;
* непрерывность мониторингового процесса, регулярность и своевременность сбора и предоставления информации;
* оптимальность количества объектов мониторинга качества, информационных данных;
* обеспечение быстрой обратной связи.

К *методам* мониторинга качества образования в ДОУ относятся:

* изучение продуктов детской деятельности;
* игровые тестовые задания;
* проведение контрольно – оценочных занятий;
* собеседования с педагогами, родителями и детьми;
* анкетирование;
* анализ документации, хронометраж режима и др.

**Информационно-аналитическое обеспечение управления**

Обновление управления ДОУ, прежде всего, связывается с формированием системы информационно-аналитической деятельности как основного инструмента управления, мониторинга качества образования.

В нашем ДОУ управление осуществляется на информационной основе, заведующий имеет обязательный объём информации о состоянии и развитии тех процессов, за которые он отвечает и на которые призван оказывать управленческие воздействия.

Анализ состояния информационного обеспечения управления ДОУ показал, что накопление ранее носило элемент хаотичности, случайности, неорганизованности. В этой несистематизированной массе различных сведений трудно было вычленить главное звено – ту информацию, которая необходима для принятия эффективного управленческого решения. Для создания целостной системы информационно – аналитической деятельности в дошкольном учреждении, прежде всего, определены содержание, объём, источники (кто сообщает), сформированы потоки информации и выведены на соответствующие уровни управления.

Мониторинг качества образования способствовал упорядочению этого процесса, ежегодно издаётся приказ «О создании информационной системы в ДОУ на новый учебный год», которым регламентировано кто, когда, в какие сроки, кому по какому направлению деятельности ДОУ сдаёт информацию для дальнейшего изучения, анализа, прогноза, планирования, принятия управленческого решения.

Вся информация подразделяется на внешнюю и внутреннюю. Чтобы учреждение развивалось и отвечало требованиям времени, руководитель должен постоянно быть информирован о новых исследованиях в педагогике, психологии, методиках, о новых программах и технологиях в системе дошкольного образования. Он должен своевременно получать информацию обо всех новых нормативно-директивных документах, регулирующих деятельность дошкольного учреждения. Немаловажной является информация о передовом педагогическом опыте по всем направлениям работы учреждения. Следовательно, внешняя информация включает директивные и нормативные документы, научно – педагогическую информацию и информацию о передовом педагогическом опыте.

К внутренней информации относятся сведения о состоянии и результатах деятельности в ДОУ, которые определены в социальном заказе дошкольному учреждению (дети, родители, педагоги, школа, население, производство, орган управления). Каждое дошкольное учреждение нашего города имеет муниципальное задание на оказание муниципальной услуги «Дошкольное образование» на три года, которое предусматривает показатели, характеризующие состав и качество оказываемой муниципальной услуги. Общие требования к деятельности по оказанию муниципальной услуги определены Постановлением администрации города Кургана № 9196 от 09.11.2015, «Об утверждении Порядка формирования и финансового обеспечения выполнения муниципального задания».

Требования социального заказа сравниваются с тем, что детский сад реализует в действительности, выделяются пункты, по которым существуют наиболее значимые несоответствия, и тем самым определяется совокупность проблем для решения.

Это сведения о состоянии здоровья и результатах воспитания и обучения дошкольников, сведения о педагогических кадрах и их деятельности; данные о материально – технической базе; об организации питания и медицинском обслуживании; сведения о внешних связях с другими организациями. Очень важно предъявить к информации высокие требования, она должна быть максимально полной и предельно краткой. Объём и содержание информации зависит от целей ДОУ, его вида, уровня квалификации руководителя.

Всю информацию можно разделить на оперативную и стратегическую (тематическую итоговую). Оперативная информация - имеет выявить едва наметившиеся отклонения в управлении, например, в образовательном процессе. Это те данные, которые нужны руководителю, чтобы оценить работу учреждения за день, неделю, месяц, полугодие.

Стратегическая информация - это данные об итогах учебного года, аттестации педагогических кадров, лицензировании дошкольного учреждения, о выполнении программы развития, приказов, инструкций и др., иначе говоря, провести мониторинг качества образования в ДОУ. Для этого в нашем ДОУ была определена команда.

**Команда как инструмент управления качеством образования в ДОУ**

Эффективность организации и результатов мониторингового процесса в дошкольном учреждении достигается, когда отслеживание качества происходит на всех уровнях управления ДОУ: стратегическом, оперативном. В связи с этим, на начальном этапе работы по внедрению МКО, в ДОУ возникла необходимость формирования общих целей по отслеживанию качества образования, распределения прав и обязанностей между работниками, организации непрерывности мониторинга, мотивации субъектов МКО, координации, контроля и регулирования совместных действий для исключения хаотичности и стихийности в экспертизе и оценки качества образования. Эти задачи решались в детском саду комплексно и целенаправленно в процессе организационного управления мониторингом качества образования.

В то же время процедуры по управлению качеством всегда предполагают процесс взаимодействия сотрудников по достижению качества запрограммированного результата, поэтому необходимым шагом в детском саду стало делегирование полномочий по управлению качеством образования субъектам управляющей подсистемы ДОУ.

Управляющая подсистема, по определению М.М.Поташника, представляет собой «совокупность индивидуальных и коллективных субъектов, между которыми распределены полномочия и ответственность за выполнение управленческих функций».

В нашем дошкольном учреждении управляющая подсистема представлена коллективным субъектом – помимо заведующего это: старший воспитатель и завхоз, педагог-психолог, делопроизводитель, старшая медсестра (по согласованию), экономист. Все они помогают руководителю в управлении ДОУ; осуществляют опосредованное руководство в соответствии с заданными целями, программой развития учреждения и ожидаемыми результатами.

Новое понимание миссии управления в повышении качества образования требует переосмысления предназначения управляющей подсистемы в ДОУ и рассмотрения её как аппарата управления качеством.

В литературе для обозначения управляющей подсистемы используются разные названия: «администрация», «управленческий аппарат», «административное звено», «группа по управлению» и др. По существу, это группа сотрудников-руководителей, связанных формальными отношениями в процессе выполнения ими своих должностных обязанностей. Как правило, управленцы ДОУ выполняют распоряжения заведующего, оставаясь оперативными исполнителями.

В связи с этим перед нами стала задача формирования сплочённой, эффективно действующей управленческой команды, члены которой смогут взять на себя часть полномочий по управлению качеством образования. Для решения данной задачи в ДОУ была создана служба МКО (мониторинга качества образования), объединяющая управленцев дошкольного учреждения. Служба взяла на себя функции организации работ по проектированию и реализации программы МКО, управлению мониторинговыми процедурами. Совместное объединение усилий управленцев по отслеживанию и оценке качества образования в ДОУ явилась началом формирования сплочённой управленческой команды.

Управленческая команда в МБДОУ № 105 – это группа специалистов, связанных единством понимания перспективы развития системы ДОУ и методов её достижения, проводящих в коллективе единую согласованную политику по достижению поставленных целей. Другими словами – это эффективно действующая группа управленцев, сплотившихся вокруг своего лидера на профессиональной и личностной основе. Главным отличительным признаком «команды» мы считаем способность её членов к совместным действиям, направленным на достижение коллективно программируемых результатов. Иначе говоря, это совместная деятельность членов управленческой команды по организации мониторинга качества образования в ДОУ, консолидации усилий специалистов для решения задач, направленных на повышение качества образования, объединения усилия управленцев по отслеживанию и оценке качества образования, выработки перспективы развития дошкольного учреждения. Также управленческая команда вырабатывает единые подходы по качественной и количественной оценке результатов деятельности ДОУ.

В теории и практике современного менеджмента формирование команд в организации рассматривается как одно из приоритетных направлений в деятельности руководителя, а понятие «лидерство» и «команда» определены основными понятиями стратегического менеджмента.

Командный менеджмент в системе нашего ДОУ способствует:

* более успешной работе ДОУ, так как функционирование и развитие зависит от обмена информацией и от способности людей совместно решать проблемы;
* быстрой адаптации системы ДОУ к изменениям во внешней среде и повышению качества образовательных услуг;
* повышению эффективности управления на основе умения заведующего работать не с отдельными личностями, а с группой подчинённых (командой);
* модернизации организационной структуры управления ДОУ.

Командная деятельность по управлению мониторинговыми процедурами, направленными на изучение качества образовательного процесса, даёт возможность всем членам службы МКО оценить качество образования в дошкольном учреждении со своей точки зрения, сделать экспертизу качества собственной деятельности и деятельности подчинённых, наметить «точки роста». Использование полученных мониторинговых данных для рефлексии и коррекции деятельности способствует профессиональному развитию субъектов службы МКО, каждого члена коллектива образовательного учреждения, что находит своё отражение в повышении эффективности управления в ДОУ и качества услуг, предоставляемых дошкольным учреждением населению.

Свою деятельность по формированию управленческой команды мы начали с разработки Положения о службе МКО и приказа о её составе на очередной учебный год. Положение определяет задачи, направление и содержание деятельности службы, права и обязанности членов команды по отслеживанию качества образования в ДОУ, формы документирования мониторингового процесса, отчётов и сроки их предоставления. Положение о службе МКО утверждено на педагогическом совете дошкольного учреждения.

Условия формирования управленческой команды в ДОУ:

* чёткое видение стратегических путей повышения качества образования, развития ДОУ;
* единство целей и ценностных ориентаций участников управленческой команды;
* гуманистические и демократические приоритеты, как во взаимопонимании команды, так и в осмыслении ими сущности процесса МКО, в котором велика роль самоанализа, самооценки, самоактуализации, самоуправления;
* коллективный поиск оптимального пути и решений проблемы информационного обеспечения управления качеством образования;
* оптимальное распределение функций, прав и полномочий в мониторинговых процедурах;
* определяющая роль руководителя, его уважение к членам команды, максимальное делегирование полномочий, обязанностей, организация устойчивых коммуникаций, чёткие координационные связи;
* высокий уровень компетентности и квалиметрической культуры членов команды.

По мнению большинства исследователей, размер команды, обеспечивающий эффективную работу, должен составлять от пяти до девяти человек. В нашем дошкольном учреждении обеспечивают деятельность службы МКО пять членов управленческой команды:

* *заведующий ДОУ* – общее руководство МКО и социологический мониторинг: сбор информации для формирования социального заказа системе ДОУ и его выполнение (сбор информации о заказчиках: родителях, школе, их потребностях и удовлетворённости в услугах ДОУ); мониторинг кадрового обеспечения и др.;
* *старший воспитатель –* педагогический мониторинг (отслеживание соответствия состояния и результатов образовательного процесса в дошкольном учреждении государственным стандартам: качество реализуемой программы воспитания и обучения детей и её выполнение; взаимоотношение взрослых и детей; предметно – развивающая среда; другие показатели образовательного процесса в ДОУ: уровень развития детей в разных видах деятельности в соответствии с установленной «зоной ближайшего развития» каждого ребёнка, готовность его к обучению в школе и др.);
* *завхоз*(мониторинг материально – технического обеспечения образовательного процесса);
* медсестра - медико-валеологический мониторинг (отслеживание состояния, положительных и отрицательных тенденций здоровья воспитанников: заболеваемость, физическое развитие, состояние основных функциональных систем и др.; выявление факторов отрицательно влияющих на самочувствие и здоровье детей и др.);
* *педагог-психолог* - социально-психологический мониторинг (система информационного сопровождения образовательного процесса, основанная на изучении когнитивной сферы и личностного развития ребёнка; слежение за системой коллективно – групповых и личностных отношений детского и взрослого сообщества в ДОУ).

Кроме рассмотренных выше видов мониторинга в системе МКО имеют место и другие, функционирующие постоянно или прекращающие своё существование после решения текущих задач в дошкольном учреждении или в какой-то возрастной группе. В связи с этим численность команды МКО может меняться в зависимости от специфики миссии ДОУ, целей его развития и функционирования, других факторов. Например, иногда представляется целесообразным наделение управленческими функциями и введение в службу МКО воспитателя- наставника, воспитателя по ИЗО, воспитателя по ФИЗО, музыкального руководителя, делопроизводителя и других педагогов ДОУ. Это позволяет модернизировать структуру управления, сделать её более демократичной.

Основными показателями эффективности работы управленческой команды являются количество и качество результатов командного труда, их соответствие заранее установленным целям. Если ключевое слово для командной деятельности – согласованность, то продуктом её работы выступает фиксированный результат. Для службы МКО, объединяющей усилия управленцев дошкольного учреждения, результативностью её командной деятельности будет хорошо отлаженная система информационного обеспечения управления качеством образования ДОУ, а также личностная удовлетворённость членов команды совместным трудом на благо детей, посещающих ДОУ.

Таким образом, система управления качеством дошкольного образования предполагает наличие идеальной модели такого образования и определение оптимальной структуры управления такой моделью. Правильно организованная управленческая деятельность руководителя поможет активизировать профессиональный потенциал педагогов, будет способствовать достижению задач, стоящих перед дошкольным учреждением.

Управление на современном этапе - это «целенаправленная деятельность всех субъектов, обеспечивающая становление, стабилизацию, оптимальное функционирование и обязательное развитие». Обновление здесь предполагает: отказ от методов административного взаимодействия на людей и переход на методы, опирающиеся на знания мотивов, потребностей, интересов и ценностей конкретных личностей. Создание гибкой структуры неформальных отношений в переходе на более низкие структуры при принятии решений на совместную с работниками ДОУ выработку стратегии, проявляющуюся в видении новых коллегиальных органов управления и освоения демократического стиля руководства и контроля.

**Модель организации методической работы в ДОУ**

**в условиях реализации ФГОС ДО**

Коновалова С.Ю., заместитель заведующей по УВР

МБДОУ « Детский сад №109»

Современная система дошкольного образования характеризуется расширением спектра применяемых вариативных программ и педагогических технологий, широким развитием инновационных подходов к осуществлению педагогической деятельности в образовательном процессе. В этих условиях особое значение приобретает методическая работа с педагогами в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ). Актуализируются ее возможности оперативно и эффективно реагировать на запросы государственной образовательной политики, которая определена нормативными правовыми документами.

В ДОУ формируется новая парадигма организации методической работы, в основе которой лежат системный и ситуативный, программно-целевой подходы к управлению, теории стратегии, инновации и лидерства, проектные технологии, где главное внимание сосредоточено на человеке как ключевом ресурсе организации. Возрастающие требования общества к качеству образования и педагогическому профессионализму обусловили приоритетную направленность процесса повышения квалификации педагогов на развитие профессиональных компетенций, на обеспечение условий для конструктивного решения проблем педагогической практики и реализации задач инновационного развития педагогической деятельности.

В системе методической работы ДОУ были выделены ряд проблем, разрешение которых способствовало ее развитию:

* придание методической работе характера системы, как совокупности систем ее проектирования, осуществления и управления (инновационные проекты, дорожная карта);
* изменение подхода к методической работе, когда на первый план выходит развитие и самообразование педагога, его желание творить, создавать образовательный продукт (замене инноваций «сверху», инновационной образовательной инициативой педагогов);
* формирование комплексного характера методической работы, направленного на выделение приоритетов с использованием сетевой формы ее организации, методических проектов;
* переход в методической работе на активные формы обучения педагогов.

***Основные принципы*** развития методической работы - ее открытость, мобильность, гуманизация, своевременная реакция на изменения внешней среды и запросы участников образовательных отношений, экономическая целесообразность, управляемость

***Цель методической работы*** - создание оптимальных условий и обеспечение качественной методической поддержки непрерывного роста профессиональной компетентности педагогических работников в процессе реализации ФГОС ДО. Формирование коллектива единомышленников, развитие их творческого потенциала, необходимого для качественной образовательной деятельности в ДОУ.

***Задачи методической работы:***

1. Обеспечивать функционирование и развитие ДОУ, инновационный характер образовательной деятельности в контексте ФГОС ДО (отбор и экспертиза (оценивание) инновационного содержания дошкольного образования).

2. Формировать систему программно-методического обеспечения реализации образовательной программы дошкольного образования (нормирование

форм методической работы, сориентированных на освоение и разработку педагогами инновационных программ и технологий, на освоение новых способов профессионально-педагогической деятельности).

3. Способствовать удовлетворению информационных, учебно- методических, образовательных потребностей и повышению квалификации педагогических работников (проектирование продуктивных форм методической работы, активизирующих педагогов ДОУ на повышение профессиональной компетентности).

С учетом внешних и внутренних факторов социального и экономического развития ДОУ определили ***ведущие направления*** современной методической работы в ДОУ:

***Предметно- методическое***

* Предоставление информации об эффективных образовательных технологиях;
* Оказание методической помощи начинающим педагогам в организации образовательного процесса.
* Оказание методической помощи в организации инновационной деятельности.
* Разработка дидактических, методических пособий, рекомендаций, положений.
* Помощь в самообразовании и в повышении профессионального мастерства педагогов ДОУ.
* Обобщение и распространение передового педагогического опыта.

***Мониторинговое***

* Проведение мониторинговых исследований и обеспечение ДОУ аналитико-диагностической информацией:
* создание базы данных о педагогических работниках;
* изучение, анализ состояния и результатов методической работы в ДОУ, определение направлений ее совершенствования;
* выявление затруднений дидактического и методического характера в образовательной деятельности;
* сбор и обработка информации о результатах освоения образовательной программы дошкольного образования в ДОУ;
* Разработка критериев и диагностического инструментария мониторинговых исследований.

***Маркетинговое***

* Выявление информационно-методических запросов и потребностей участников образовательных отношений.
* Определение степени удовлетворения данного образовательного запроса участниками образовательных отношений.
* Организация рекламной деятельности. Установление связи со СМИ.

***Консалтинговое***

* Повышение управленческой компетентности руководителей и иных работников ДОУ.
* Индивидуальное и групповое консультирование педагогов по решению актуальных проблем образовательного процесса.

***Экспертное***

* Экспертиза инноваций, проектов.
* Экспертиза процесса и результатов инновационной работы ДОУ, аттестационных материалов педагогов.
* Экспертиза образовательных программ, рабочих программ, рецензирование и редактирование методических сборников, статей.

***Библиотечно-методическое***

* Информирование о программно-методическом обеспечении образовательного процесса, о новинках периодических изданий, электронных и др. носителях.
* Комплектование и инвентаризация фонда методической литературы, медиапособий; информационно-методическое (видео, аудио) обеспечение образовательного процесса; организация выставок программно- методической литературы (презентаций).
* Осуществление издательской деятельности на разных уровнях, обобщение ценного опыта работы педагогических работников и ДОУ в целом.

Рассмотренные выше направления инновационной методической работы дают представления о высокой степени адаптивности инновационных технологий к специфике ДОУ, что способствует:

* формированию позитивного имиджа ДОУ как лидера, ориентированного на устойчивое развитие, повышению его конкурентоспособности по отношению к традиционным ДОУ;
* совершенствованию инновационной модели образовательного пространства в условиях реализации приоритетных направлений работы ДОУ;
* увеличению количества педагогов, повышающих свой профессиональный уровень и квалификацию, обобщающих и распространяющих инновационный педагогический опыт работы на различных уровнях;
* повышению уровня педагогов в овладении современными образовательными технологиями;
* оперативному и позитивному реагированию педагогов на внедрение инновационной деятельности в образовательную деятельность дошкольного образовательного учреждения.

**Кластерный подход в решении проблем развития ДОУ**

Домрачева М.О., заведующая

МБДОУ «Детский сад № 116»

Руководитель дошкольного учреждения! Какие определения ему сегодня созвучны? Стратегический менеджер, психолог, экономист, юрист и генератор идей! Согласны? Ведь если не он, то кто?! Определит статус ДОУ, его имидж, стратегию развития, даст своё наставление «быть или не быть» и т.д.

Время, в котором мы сегодня живём и реализуем свои профессиональные интересы - очень яркое и событийное. Руководитель берёт на себя всю степень ответственности за то, чтоб детский сад работал в режиме развития, т.к. понимает, что жить во вчерашнем дне коллектив не сможет, а в сегодняшнем и завтрашнем дне он совместно со всеми с участниками образовательного процесса должен реализовывать стратегии развития образования. Для ДОУ – это внедрение в образовательную деятельность стандартов и инновационных технологий, с помощью которых растёт профессионализм коллектива, обеспечивающий запрос родителей на качество услуг.

Если говорить сегодня о развитии конкретной образовательной организации, то современные технологии в ней выступают как показатель мобильности коллектива, умения и желания быть конкурентоспособным, стрессоустойчивым, обеспечивающим реализацию образовательной программы, согласно действующего законодательства. Освоение современных подходов к организации образовательной деятельности в ДОУ коллективом работает на то, чтобы всецело уважать труд каждого, стремиться накапливать свой эффективный опыт, осваивать передовые мысли, взгляды, идеи коллег .

Однозначно, что работая в инновационном режиме, коллектив учреждения через передовой педагогический опыт, проектную деятельность, экспериментальную работу акцентирует первоочередно внимание на обновлении, поиске и реализации новых форм взаимодействия всех участников образовательной деятельности. А особенно на взаимодействии с семьёй. Это могут быть социальные проекты, как, например, в нашем случае - «Ответственное отцовство», при реализации которого «всплывают» такие вопросы, как:

* возрождение семейных традиций;
* повышение родительской (отцовской) компетентности;
* включение отцов в социальное партнёрство, во взаимодействие с отцами детей других образовательных организаций, а это уже наш кластерный подход в решении цели и задач проекта.

Информационная карта проекта даёт направление работы методической службы ДОУ:

* методическое сопровождение;
* отношение в обществе к проблеме отцовства, готовность к повышению престижа отцовства,
* психолого-педагогическое просвещение всех участников образовательного проекта;
* внедрение эффективных форм и методов работы с отцами;
* создание системы информационно-консультативного сопровождения настоящих и будущих родителей;
* содействие объединению отцов и повышению их социальной активности.

Кластерная технология активизирует потенциал педагога через интерес к новому, как следствие обновляет образовательное пространство, а далее притягивает интерес и заказчиков(родителей), выделяя и отмечая индивидуальность ДОУ, ведёт к успеху, и, как следствие, изменению рейтинга.

Наш коллектив в самом начале работы над проектом «Ответственное отцовство», но уже сейчас видно как это направление инновационной деятельности влияет на обновление содержания работы с детьми и родителями; как педагогический коллектив объединяется в реализации плана мероприятий в течение года, как растёт компетентность воспитателей, специалистов детского сада. Формы работы самые разнообразные: флешмобы, клубы, тренинги, родительские конференции и т.д. Меняется образовательная среда, призванная развивать, воспитывать, оздоравливать, решать проблемы и задачи гендерного подхода; проблемы семей, где растут дети без отцов, дети с ОВЗ. Достаточно успешно создаётся система работы по оказанию целенаправленной психолого-педагогической поддержки и повышению престижа отцовства в обществе.

Взаимодействие со школами социума, куда выходят на обучение наши выпускники, подростковым центром «Мостовик», завод «Курганстальмост» куда идут работать наши будущие и настоящие отцы, объединение на уровне социокультурного образовательного кластера микрорайона- всё это направляет на развитие такой формы как семейный клуб, где наиболее активные и продвинутые отцы сообща берут на себя ответственность за воспитание детей микрорайона.

Разве надо доказывать значимость и актуальность этой работы. Объединяя усилия в решении задач социального проекта, руководитель учреждения обновляет систему работы по управлению качеством образования. «Наши» отцы не просто заказывают услугу, а становятся активными участниками образовательного процесса, жизнедеятельности учреждения, через клуб отцов включаясь в совместную деятельность с детьми, педагогами, руководителем образовательного учреждения, активно включаются в профилактику безнадзорности; становятся активными участниками реализации программ зож, патриотического воспитания, физического воспитания, решают проблемы хозяйственного плана.

Таким образом, инновационная деятельность, организуемая через эксперименты, проекты, поддерживает стремящихся к самосовершенствованию педагогов-специалистов, помогает вспомнить хорошие педагогические традиции и вернуть временем проверенные формы взаимодействия с участниками образовательного процесса для достижения цели и задач любого проблемного поля. Образовательное учреждение объединяется в социуме с организациями следующих ступенек образования, как в нашем случае, по направлениям: «Наши дети», «Наши традиции», «Наши семьи», «Путь мастера», что обеспечивает постоянный режим развития и делает коллектив открытым для контактов, обмена опытом, востребованным в нашем педагогическом сообществе.

**Роль физического воспитания в формировании**

**половой принадлежности дошкольников**

Гневашева С.В., заведующая

МБДОУ "Детский сад № 127"

Физическая культура - часть общей культуры общества, представляет собой совокупность достижений в деле оздоровления людей и развития их физических способностей с позиции половой принадлежности. В качестве ключа к развитию личности взята идея постоянной деятельности, направленной на самосовершенствовании себя и самореализации.

Социальные изменения, происходящие в современном обществе, привели к разрушению традиционных стереотипов мужского и женского поведения. На фоне этих изменений меняются и внутренние психологические позиции детей, их сознание, девочки становятся агрессивными и грубыми, а мальчики принимают женский тип поведения. В последнее время ученые предлагают в воспитании подрастающего поколения обращать внимание не только на возрастные особенности, но и на их половую принадлежность. [ Исаев Д.Н. Половое воспитание детей. – М., 1988.- с. 80. ].

Актуальность проблемы состоит в том, что в настоящее время наблюдается маскулинизация девочек и феминизация мальчиков. Научно доказано, что с 2-3 лет, идет интенсивный процесс становления самосознания ребенка, важным компонентом которого является осознание себя как представителя определенного пола. Процесс этот протекает естественно, так как уже в раннем возрасте одежда, игры, игрушки, отношения к тем или иным поступкам, приносимые подарки - всё многообразие жизни постоянно информирует ребёнка о том, к какому полу он принадлежит. Задача гендерного воспитания состоит в том, чтобы сформировать у ребёнка устойчивое понятие своего пола я - девочка, я - мальчик и организовать воспитание и обучение ребёнка в соответствии с полом. [Коломинский Я.Л., Ролевая дифференциация пола у дошкольников // Вопросы психологии. - 1985. № 3. - с.166].

Уже в старших группах детского сада, к 5-6 годам, дети чётко осознают, что его половая принадлежность требует от него и соответствующего поведения, как представителя мужской или женской половины человечества. Огромную роль при этом играет микроклимат в семье, отношения, сложившиеся между матерью и отцом, которые ребёнок наблюдает постоянно. Доброжелательность, искренняя заботливость, любовь, взаимное уважение и авторитет каждого из родителей формируют у ребёнка основы его отношений к противоположному полу в будущем. [Репина Т. А. Анализ теорий полоролевой социализации в современной западной психологии // Вопросы психологии. 1987. - № 2. – с.24].

Опыт нашей работы в условиях детского сада и семьи, в год культуры связан с чтением мудрых, добрых сказок, где любимые герои совершают благородные поступки, отражая мужские и женские стили поведения, взаимоотношения мужественности и женственности и их гармонизации.

В непосредственно-образовательной деятельности, на занятиях по физической культуре, хореографии, под влиянием различных игр, физических и ритмических упражнений, формируется сознание дошкольников, что его половая принадлежность, требует от него соответствующего поведения и действий.

Все умения, знания, навыки, приобретённые воспитанниками, культуру взаимоотношения полов можно увидеть при проведении различных праздников и развлечений для мальчиков и девочек. Совместно с родителями организуем и проводим такие интересные мероприятия как "Шляпный бал", "Супер-семья", "Праздник пап", "Мамин день","Если хочешь быть военным", "Мисс Дюймовочка", "В мире профессий", "Праздник красоты и грации", "Ловкие, сильные, смелые" и др. Родители детей, мамы, папы, педагоги - активные участники подобных мероприятий и являются примером для подражания, символом мужественности, храбрости, ответственности, силы воли, женственности, доброты, красоты, грации, обаяния, милосердия.

В процессе обучения и физического воспитания, с учетом половой принадлежности сформирована предметно-развивающая среда. Создано пространство для занятий и игр для мальчиков и для девочек с учетом цветовой гаммы, размеров различных принадлежностей, таких как, например, разного цвета физкультурная форма, гимнастические коврики, игрушки, оборудование. Учитывая данные двигательных особенностей мальчиков и девочек, во время занятий физической культурой, используем дифференцированный подход в реализации задач с учётом половых различий. Например, в подборе упражнений: для девочек - упражнения с лентами или мячом, для мальчиков - упражнения с гантелями или набивным мячом; по дозировке упражнений: мальчики - 10 раз отжимаются, девочки - 5 раз; по подбору оборудования: мальчики - более тяжёлые гантели, синие и фиолетовые, девочки - более легкие, розовые гантели; при распределении ролей в подвижных играх: мальчики - медведи, волки, воробьи, девочки - пчелки, бабочки, ласточки; при расстановке снарядов: девочки раскладывают мелкий инвентарь, мальчики более крупный и другое. Создана картотека физических упражнений, народных и подвижных игр, рекомендаций для педагогов и родителей с учетом гендерного подхода в воспитании и обучении.

Учёт половой принадлежности воспитанников в процессе занятий физической культурой, считаем важнейшим аспектом здоровьесбережения и всестороннего развития личности.

**Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования**

Горожанцева С.А., старший воспитатель

МБДОУ «Детский сад № 128»

В последнее время общество предъявляет высокие требования к качеству образования и профессиональному уровню педагогических работников.

В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» определены задачи в сфере образования (*введение новой системы оплаты труда работников образования в зависимости от его результатов («оплата за качество»*).

ВФедеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 гг.определенацель системы оценки качества образования: *создание условий повышения качества образования.*

Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней педагогов.

Особое внимание уделяется профессиональной компетентности педагогов, работающих в системе дошкольного образования. Понятие профессиональной компетентности не имеет сегодня однозначной трактовки. Наиболее употребительным является представление компетентности как совокупности знаний и опыта, необходимых для эффективной профессиональной деятельности (Интернет-энциклопедия «Википедия»).

**Компетенция** (от латинского competere – соответствовать, подходить) – способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении задач.

В обобщенном виде педагогическую компетентность можно представить как интегральное личностное образование, сущность которого состоит в системном единстве педагогических знаний, умений, опыта, свойств и качеств педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность.

Создание условий для профессионального развития педагогов в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, утв. приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 (далее - ФГОС ДО) предполагает реализацию компетентностного подхода. Основными категориями выступают следующие:

1. *Профессиональная компетентность* – совокупность знаний, позволяющих квалифицированно судить о вопросах, относящихся к сфере профессиональной деятельности; раскрывается через следующие показатели:

* владение профессиональными знаниями, умениями и навыками;
* способность высказывать авторитетное мнение о различных проблемных ситуациях;
* готовность и способность действовать самостоятельно, ответственно, с гарантией результата.

1. *Профессиональная культура* – владение педагогическим наследием, которое составляет эталон настоящего.
2. *Квалификация* – требования профессиональной деятельности к работнику, соответствие которым выражается в образовательном цензе и других профессиональных достоинствах.
3. *Профессиональное поведение* - соответствие деятельности педагога лучшим образцам профессионализма: творческая активность, индивидуальный стиль деятельности, «педагогический почерк».

Для того чтобы понять, из каких элементов складывается сегодня содержание профессиональной компетентности педагога дошкольного образования, необходимо обратиться к действующим нормативным правовым актам, регламентирующим его деятельность.

В Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, определены должностные обязанности, требования к квалификации и что должен знать педагог.

В приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» обозначены критерии, по которым необходимо оценивать профессиональную деятельность педагогических работников в целях установления им квалификационной категории, первой или высшей.

Согласно п.3.4.2. ФГОС ДО педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей. Каковы же эти компетенции? В п. 3.2.5. ФГОС ДО даются некоторые указания на них, а именно, перечисляются условия, необходимые для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста.

Таким образом, в федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования перечисляются действия, которые должен выполнять педагог, но нет собственно компетенций, которые должны обеспечить выполнение этих действий.

В профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержден приказом Минтруда Росси от 18.10.2013 № 544н, четко указано, что педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования должна быть реализована в конкретных действиях, требующих определенных знаний и умений (п. 3.2.1).

Профстандарт призван заменить существующие квалификационные требования к педагогам дошкольного образования.

*Цели Профстандарта:*

* определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка.
* обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда.
* обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях.
* содействовать вовлечению педагогов в решении задач повышения качества образования

*Функции профессионального стандарта педагога:*

* помочь преодолеть технократический подход в оценке труда педагога;
* обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда;
* мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

*Необходимость наполнения профессионального стандарта педагога новыми компетенциями:*

* работа с одаренными обучающимися.
* работа в условиях реализации программ инклюзивного образования.
* преподавание русского языка обучающимся, для которых он не является родным.
* работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии.
* работа с детьми с девиантным поведением, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми обучающимися, имеющими серьезные отклонения в поведении.

В Профстандарте обозначены требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, особые условия допуска к работе. Так, согласнопрофессиональному стандарту педагог дошкольного образования должен выполнять определенные трудовые действия, обладать для этого необходимыми умениями, что в свою очередь предполагает освоение им необходимых знаний.

Совокупность умений и соответствующих им знаний можно рассматривать как совокупность профессиональных компетенций педагога дошкольного образования, образующую его профессиональную компетентность.

**Инновационные формы и методы работы с молодыми педагогами**

Жукова Н.В., старший воспитатель

МБДОУ «Детский сад № 128»

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Именно поэтому управленческий акцент сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога.

Возникает вопрос: с чего начать работу с вновь пришедшим молодым педагогом? Прежде всего методическая служба ДОУ обязана:

1. Изучить психолого-педагогические взгляды на сущность педагогической деятельности.
2. Определить затруднения в педагогической деятельности молодого педагога.
3. Выявить способы и методы преодоления затруднений в работе молодого педагога.
4. Проанализировать особенности затруднений в деятельности молодого педагога.
5. Подобрать комплекс занятий, направленных на преодоление затруднений в работе молодого педагога.

В педагогической литературе организационные формы методической работы классифицируются по способу организации (коллективные, групповые, индивидуальные), а также по степени активности участников (активные, пассивные).

**Пассивные формы** работы методической службы сориентиро­ваны в большой степени на репродуктивную мыследеятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

**Активные формы** стимулируют поиск, творческую исследова­тельскую деятельность педагогов и ориентированы на зону бли­жайшего развития педагогов.

Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется с помощью разнообразных форм методической работы, а именно с использованием интерактивных форм и методов. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов.

Значение интерактивных методов - достижение таких важнейших целей, как:

* стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
* повышение уровня активности и самостоятельности;
* развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
* развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

**Интерактивные формы и методы обучения:**

1. Традиционные – тренинг, педагогическая гостиная, педагогический КВН, круглый стол, семинар-практикум, посвящение в воспитатели, школа передового опыта, педагогическое портфолио.
2. Новые – мастер-класс, деловая игра, выставка ярмарка педагогических идей, творческий час, конференция.
3. Новейшие – педагогическая мастерская, коучинг-сессия, союз единомышленников, квик-настройка, деловой блокнот, посвящение в профессию воспитатель.

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития. Корпорация, объединяющая педагогов общностью интересов - **«Союз единомышленников».** Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых. Примеры некоторых мероприятий: мастерская дизайнера, звездный час, любители кулинарии,выход в театр, кино, выезд на природу.

Ещё одна форма, которую можно использовать перед открытыми мероприятиями для воспитателей - это настрой педагога на успешную работу**«Квик – настройка»:**

* Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.
* Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.
* Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем  
  дороже ценятся.
* Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и  
  стареть не дает.
* Трудности закаляют на пути к счастью.
* Уверенность – половина победы.
* Не бойтесь пробовать, иначе Вы никогда не узнаете того, что вы могли бы совершить.

**«Деловой блокнот воспитателя»**, который отражает основные направления работы ДОУ и педагога на текущий учебный год. Это своеобразный мини-план на год каждого воспитателя.В нем содержится практически вся информация: методическая тема образовательного учреждения; система педсоветов; семинары; выставки; работа с родителями (собрания, консультации, праздники); индивидуальная работа воспитателя (этапы работы над методической темой и система открытых занятий); нормативная страничка (изучение нормативных документов).

**«Посвящение в профессию воспитатель»,** еще одна форма работы с молодыми педагогами, проходит в форме конкурсной программы. Цель программы: создать в коллективе обстановку творческого поиска наиболее эффективных форм и методов в работе с детьми, способствовать формированию чувства собственного достоинства, гордости за профессию.

Предварительная работа: молодой педагог изучает нормативные документы; готовит короткий рассказ о себе, т.е. визитную карточку.

Организаторы конкурса должны подготовить вопросы по нормативным документам; задания-разминки; портреты детских писателей и вопросы по детским художественным произведениям; несколько педагогических ситуаций, направленных на взаимодействие и взаимоотношения между родителями и воспитателями; разрабатывают клятву молодого специалиста. Задания-разминки проходят в юмористической форме.

**«Практикум «Карусель»** представляет собой проведение практических занятий продолжительностью 30-40 минут с несколькими группами по очереди. Сколько групп педагогов, столько и практических занятий, чтобы педагоги поочередно побывали на всех. Например, если в практикуме участвовало три группы педагогов по 10-12 человек, они посетили три практических занятия. При подготовке практикума «Карусель следует продумывать содержание практических занятий (они должны быть непохожими и интересными), выбирать место проведения, оборудование, определять их продолжительность с учетом времени, необходимо для коммуникативных переходов. Коммуникативные переходы – это активная деятельность участников, которая заключается, например, в разминках (полоса препятствий, задания двигательного характера и т.п.) после практического занятия статического характера и повышенной умственной деятельности.

Основная задача в рамках практикума «Карусель» - за короткое время погрузить педагогов в различные проблемные ситуации, дать знания, которые они смогут применить в работе с дошкольниками. В условиях детского сада ведущими практических занятий могут быть старший воспитатель, специалисты и опытные воспитатели.

**«Коучинг-сессия»** - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности.

Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три».

**Повышение родительской компетентности в ДОО**

Харитонова Л.Г., заместитель заведующей по УВР

МБДОУ «Детский сад №130»

С момента утверждения новых нормативных правовых актов в сфере образования, регулирующих отношения педагог – родитель, начинается современный этап, который возвращает нас назад, к сотрудничеству и диалогу педагогов и родителей воспитанников, но уже на качественно новом уровне. И этот уровень закрепляется институционально в нормативных документах.

Рассмотрим три основных документа:

* Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 №223-ФЗ (ред. т 30.12.2015) (далее - СК РФ);
* Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ);
* федеральные государственные дошкольные стандарты дошкольного образования, утр. Приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 (далее – ФГОС ДО).

Так статья 63 СК РФ гласит, что «родители несут ответственность за воспитание и развитие своих детей. Они обязаны заботиться о здоровье, физическом, психическом, духовном и нравственном развитии своих детей», а так же, что «родители имеют преимущественное право на обучение и воспитание своих детей перед всеми другими лицами».

Несомненно, для ребёнка раннего и дошкольного возраста, родители являются самыми важными, самыми значимыми и авторитетными людьми. Всё сказанное и сделанное ими является истинной в последней инстанции. Любой педагог знает, как упрямится ребёнок, если, например, повязать ему шарф «не как мама». Преимущественное право родителей на образование закреплено в законодательстве Российской Федерации.

Современные родители в массе свей люди образованные, они активно читают литературу о воспитании детей, интересуются различными публикациями в сети Интернет. Однако *при общей грамотности родители испытывают трудности психолого-педагогического характера.*

Родителям, особенно проживающим в условиях крупных городов, не хватает времени на общение с детьми. Дети же остро ощущают нехватку родительского внимания и любви.

Семья нуждается в серьёзной планомерной помощи в воспитании детей. Но помощи адекватной и грамотной. *Родителей нет необходимости поучать, а вот сопровождать и поддерживать в их воспитательной практике нужно.*

В статье 44 Закона №273-ФЗ сказано, что «… образовательные организации оказывают помощь родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся в воспитании детей, охране и укреплении их физического и психического здоровья, развития индивидуальных способностей и необходимой коррекции нарушений их развития».

ФГОС ДО одной из задач ставит «обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей».

Согласно ФГОС ДО одним из ведущих принципов дошкольного образования является сотрудничество ДОО и семьи. Без такого сотрудничество в конечном итоге невозможно обеспечить полноценное и счастливое проживание ребёнком периода дошкольного детство.

*Сегодня происходит существенная трансформация взаимодействия педагогов и родителей: его сущности, содержания и форм.*

Сущность взаимодействия раскрывается в трёх плоскостях, обозначенных нормативными правовыми актами:

* участие в управлении образовательной организацией;
* вовлечённость в образовательный процесс;
* совместное выстраивание индивидуальной траектории развития ребёнка.

В настоящее время родители включены в государственно-общественное управление образовательной организацией, они участники образовательных отношений и вместе с педагогом выстраивают индивидуальную образовательную траекторию ребёнка. В связи с этим от каждой стороны требуется личностная заинтересованность и понимание результативности своей части партнёрства. Без этого взаимодействия не сможет быть эффективным. Педагог – прежде всего профессионал, способный грамотно и эффективно оказать помощь родителям, причём не только самим процессом воспитания и образования в ДОО, но и формированием того, что называется родительской компетентностью.

Компетентность – это актуализированные знания и опыт, помогающие эффективно решать те или иные профессиональные задачи.

*Родительская компетентность – это, прежде всего, сложное личностное образование, на основе которого строится готовность и способность родителей выполнять свои родительские функции.*

Компетентный родитель в любой момент времени, в любой ситуации общения со своим ребёнком может быть искренним и обнаруживать с ним «совместный язык», видеть актуальную ситуацию его развития и находить наиболее эффективные пути, средства и методы развития ребёнка.

Помощь педагога в формировании родительской компетенции неоценима. При взаимодействии нужно основываться принципами:

* взаимоуважения и взаимодополнения;
* диалог;
* единство целей;
* координация усилий;
* сотворчество в воспитании.

Родитель – не педагог. А значит невозможно сформировать у него педагогическую компетентность. Это удел профессионалов. Но помочь родителям осознать себя родителями, познать свои сильные и слабые стороны, научиться эффективно сотрудничать с собственным ребёнком – прямой профессиональный долг каждого педагога.

*Вот несколько мероприятий, помогающих сформировать родительскую компетентность.*

Для начала можно предложить родителям вспомнить себя детьми, поможет в этом *ролевая игра «Я дошколёнок».* В течение одного дня родители вместе с детьми живут по режиму детского сада и находятся в группе, выбирая удобное для себя время. И всё в полнее серьёзно: и режимные моменты, и образовательная деятельность, и игры, и много другое. Погружение в мир детство помогает родителям осознавать, что детский сад – это серьёзно.

В дальнейшем очень важно *включение родителей в жизнь ребёнка в детском саду.* Семинары, родительские собрания, несомненно, дают много информации о воспитании ребёнка. Но это мало. Важно полученную информацию применить и почувствовать, что все методы и приемы, о которых рассказывали педагоги, действительны. Поэтому важно организовать практикумы, в которых родители будут участвовать в разнообразных видах деятельности вместе со своими детьми.

Так же эффективна такая форма сотрудничества как *приобщение детей к миру литературы.* Родители еженедельно приходят в детский сад и читают детям книги, включаются в создание мини-музея «Воспитание книгой», совместно создают рукописные книги. Совместные походы педагогов детей и родителей в театры. Такая деятельность позволяет не только гармонично приобщить дошкольников к миру культуры, но и самим родителям включаться в досуговую деятельность детей.

Ещё одной формой совместных досугов могут быть разнообразные *физкультурно-оздоровительные мероприятия*. Здесь родителям появляется возможность овладеть некоторыми здоровьесберегающими технологиями, которые затем можно перенести в практику семейного воспитания.

Несомненно, *эффективным является и раскрытие талантов самих родителей.* Ребёнку важно включиться в совместную деятельность с родителями. И это не обязательно должна быть деятельность детского сада. Так, папы и дети могут вместе делать кормушки для птиц или собирать новую мебель, мамы могут участвовать в кулинарном поединке или шить костюмы для уголка кукол. В этом случае родители получают возможность овладевать навыками делового общения с ребёнком

*На встречах родительских клубов в ДОО педагог может помочь родителям сформировать рефлексивную позицию: увидеть свои сильные и слабые стороны как родителя,* понять, почему в одних случаях воспитательные приёмы срабатывают, а в других – нет.

Таким образом, сегодня через разнообразные формы взаимодействия педагог поддерживает родителей в их воспитательной практике, помогает осознанно относиться к родительству, воспитывать ребёнка интуитивно, а с полным осознанием собственной роли в его становлении, овладевать методами и приёмами воспитания. В свою очередь родители помогают педагогам лучше узнать детей и вместе выстроить индивидуальную траекторию развития каждого ребёнка.

**Управление качеством образования в условиях модернизации системы дошкольного образования и введения ФГОС ДО**

Замятина Е.Н., заведующая

МБДОУ «Детский сад №131»

Качество дошкольного образования – это характеристика системы дошкольного образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. Проблема повышения качества дошкольного образования является весьма актуальной в современных условиях модернизации системы дошкольного образования и требует принятия управленческих решений.

Основной смысл содержания понятия «качество образования» можно отразить при помощи следующей схемы.

**Социальный заказ** – требования к образовательным результатам, установленные правительством, родителями, обществом

**Образовательная программа** Трансформация данных требований в цели и задачи образовательной программы

**Управление качеством** Создание условий и их совершенство-вание для достижения целей/результа-тов

**Качество образования**

Качество образования в нашем детском саду рассматривается как степень соответствия совокупности свойств и результатов образования детей дошкольного возраста прогнозируемым целям развития ДОУ на основе ФГОС ДО, потребностей и ожиданий участников образовательного процесса.

Качество дошкольного образования в учреждении – это управляемый процесс, это результат деятельности всех участников образовательного процесса.

При проектировании качества образования мы выдели 3 уровня управления:

1-ый уровень управления - администрация детского сада;

2-й уровень управления - педагогический 2 коллектив;

3-й уровень управления - воспитанники и их родители.

Понятие «качество образовательного процесса» на всех уровнях трактуется по-разному:

**Для детей** - это обучение в интересной для них игровой форме.

**Для родителей** - это эффективное обучение детей, т.е. обучение по программам, хорошо готовящим детей к школе.

**Для педагогов** - это положительная оценка их деятельности руководителем ДОУ и родителями:

* успешное усвоение образовательной программы всеми детьми;
* оптимизация воспитательного, образовательного и оздоровительного процессов;
* успешное развитие детей в процессе их обучения;
* обеспеченность педагогического процесса всеми необходимыми пособиями и оборудованием.

**Для руководителей** – это:

* высокая оценка деятельности педагогов родителями, повышение тем самым престижа детского сада как фактора сохранения и развития ДОУ;
* сохранение здоровья детей;
* успешность деятельности педагогов и детей;
* полное усвоение образовательных программ, качественная подготовка детей к школе.

При привлечении к контролю качества образовательного процесса важно распределение функций между субъектами всех уровней (администрации, педагогов, родителей).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1 уровень управления | 2 уровень управления | 3 уровень управления |
| Оценка состояния образовательной  системы | Оценка уровня развития педагогического  мастерства каждого воспитателя и всего педагогического коллектива | Оперативная и адекватная оценка уровня воспитанности и усвоения программ детьми | Оценка родителями работы ДОУ через успешность детей |

Качество образования рассматривается как совокупность трех компонентов:

1. Качество условий или ресурсное обеспечение.

2. Качество деятельности дошкольного учреждения.

3. Качество результатов.

**1 компонент** включает в себя характеристики основных видов ресурсов ДОУ:

* показатель «Удовлетворение потребности населения в услугах детского сада» отслеживает количество новых форм организации дошкольного образования.
* показатель «Материально-техническое обеспечение»включает в себя количество дополнительных помещений, обеспеченность физкультурно-оздоровительным и технологическим оборудованием, оснащенность предметно-развивающей среды;
* показатель «Программное обеспечение» показывает состав реализуемых педагогических программ и технологий, как основных, так и дополнительных, введение новых программ, методик, технологий;
* показатель «Кадровое обеспечение» дает нам информацию (в процентах) о квалификации административного персонала, педагогического коллектива, о среднем возрасте сотрудников, об укомплектованности штатов, текучести кадров;
* показатель «Социальное и педагогическое партнерство» дает характеристику о наличии форм самоуправления в ДОУ, о качестве учреждений партнеров, сотрудничающих с детским садом;
* показатель «Обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения» дает представление о наличии оборудования для решения этих задач: тревожные кнопки автоматической пожарной сигнализации, контрольно-пропускного режима.

**2 компонент** - качество деятельности дошкольного учреждения.

Раздел содержит основные показатели работы персонала. Деятельность сотрудников представлена характеристиками освоенных курсов повышения квалификации, данными участия в инновационных проектах, конкурсах профессионального мастерства, других формах обобщения и представления опыта (научные и методические публикации, проведение семинаров).

В состав показателей введен блок, характеризующий политику взаимодействия ДОУ и общества: количество реализованных программ с музеями, вузами, медицинскими, спортивными, общественными учреждениями, ближайшим социумом.

**3 компонент** - качество результатов деятельности ДОУ.

В составе раздела представлены характеристики основных результатов деятельности детского сада:

* в показателе «Эффективность воспитательно-образовательного процесса» учитывается процент детей, освоивших образовательные программы, выпущенных в школу с чистой речью, посещающих кружки дополнительного образования, процент участников спортивных соревнований, конкурсов и др.;
* показатель «Эффективность работы по охране и укреплению здоровья» представлен в процентах к общему количеству детей по уровню заболеваемости, травматизма, динамики здоровья детей: также оценивается доля детей, требующих коррекционной работы;
* показатель «Удовлетворенность деятельностью ДОУ участников образовательного процесса» содержит информацию об удовлетворенности всех основных субъектов образовательного процесса - администрации, педагогов и родителей. Этот показатель оценивается методом анкетирования.

Решение проблем повышения качества дошкольного образования в ДОУ требует системного подхода к его оценке. Важным условием объективности являются систематичность и регулярность процедур сбора и экспертизы данных о качестве образовательной деятельности дошкольного учреждения.

Продуманная, грамотно спроектированная внутренняя систем оценки качества дошкольного образования обеспечит руководителя достоверной информацией для принятия управленческих решений в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.