

Комитет образования, науки и молодежной политики
Волгоградской области
Волгоградская государственная академия последипломного образования
Кафедра дошкольного и начального общего образования

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по итогам регионального мониторинга
качества дошкольного образования
в Волгоградской области в 2022 году

Волгоград
2022

Публикуется по решению кафедры дошкольного и начального общего образования Волгоградской государственной академии последипломного образования. Размещено на официальном сайте Волгоградской государственной академии последипломного образования (<http://vgap kro.ru>)

Составители:

- Д.А.Амирханова, педагог-психолог «МОУ детский сад № 19 Ворошиловского района Волгограда»
- Е.С.Васадзе, заведующий «МОУ детский сад № 373 Краснооктябрьского района Волгограда»
- В.В.Горшенина, заведующий «МОУ центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда»
- М.В. Казарская, доцент кафедры дошкольного и начального общего образования ГАУ ДПО «ВГАПО»
- Н.А.Кочетова, старший воспитатель «МОУ центр развития ребенка №12 Советского района Волгограда»
- П.А.Криулина, заведующий «МОУ детский сад № 19 Ворошиловского района Волгограда»
- О.М.Масленникова, педагог дополнительного образования муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центра развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»
- Н.П.Озерина, старший воспитатель «МОУ детский сад № 200 Краснооктябрьского района Волгограда»
- В.Ю.Розка, к.ист.наук, доцент, заведующий кафедры социально-гуманитарных дисциплин ГАУ ДПО «ВГАПО»
- П.В.Свиридов, начальник Краснооктябрьского ТУ ДОАВ
- О.Н.Фадеева, старший воспитатель «МОУ детский сад № 19 Ворошиловского района Волгограда»
- Л.А.Шмакова, заведующий «МОУ детский сад № 200 Краснооктябрьского района Волгограда»

Ответственный за выпуск:

- Е.Н. Ацентьева, зав. кафедрой дошкольного и начального общего образования Волгоградской государственной академии последипломного образования, начальник учебно-методического управления, к.п.н

Предложены методические рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей, и направлены на совершенствование качества образовательных программ, качества образовательных условий (кадровые, развивающая предметно-пространственная среда, психолого-педагогические), обеспечение взаимодействия с семьей (участие семьи в образовательной деятельности, удовлетворенность семьи образовательными услугами, индивидуальная поддержка развития детей в семье), обеспечение здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу, качества управления в дошкольных образовательных организациях.

Адресовано руководителям дошкольных образовательных организаций, воспитателям детских садов, специалистам методических служб муниципальных районов\городских округов.

Рекомендации составлены при участии Департамента по образованию администрации Волгограда и муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования Волгограда» (МОУЦРО)

Содержание

1. Введение	3
2. Качество образовательных программ дошкольного образования	5
3. Качество образовательных условий (кадровые, развивающая предметно-пространственная среда, психолого-педагогические условия)	20
4. Взаимодействие ДОО с семьей.....	40
5. Обеспечение здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу.....	43
6. Качество управления в дошкольных образовательных организациях..	48
7. Литература.....	58
8. Приложения.....	60

Введение

Методические рекомендации предлагают подходы к разработке ООП на основе Федерального государственного стандарта дошкольного образования (далее – Стандарт) с учетом ПООП на основе использования авторских комплексных и парциальных программ дошкольного образования, раскрывают технологии их выбора.

Методические рекомендации содержат описание общих принципов и подходов формирования содержания и форм деятельности педагогов в основной образовательной программе дошкольных организаций и включают:

- принципы и подходы к формированию содержания и форм деятельности педагогов в основной образовательной программе дошкольных организаций
- программно-методическое и дидактическое обеспечение разработки ООП с учетом примерной образовательной программы ДО и ФГОС ДО
- рекомендации по использованию опыта работы по программам дошкольного образования (комплексным и /или парциальным), накопленного дошкольной образовательной организацией при формировании образовательной программы ДО;
- модели реализации примерной образовательной программы ДО и ФГОС ДО
- формы реализации ООП ДО на основе ФГОС ДО и с учетом ПООП;
- участие родителей в разработке ООП ДО.

Методические рекомендации содержат описание важных особенностей при проведении мониторинга показателей: организация образовательных условий (кадровых, развивающей предметно-пространственной среды, психолого-педагогических условий), взаимодействия с семьей (участие семьи в образовательной деятельности, удовлетворенность семьи образовательными услугами, индивидуальная поддержка развития детей в семье), обеспечение здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу, качества управления в дошкольных образовательных организациях, которые необходимо учитывать при проведении мониторинга показателей.

Методические рекомендации направлены на решение вопросов совершенствования условий обеспечения здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу за воспитанниками ДОО.

Методические рекомендации помогут руководителям и старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций в решении проблем организации управленческой и методической работы в детском саду, социального партнерства, осуществлении взаимодействия участников образовательных отношений, реализации мероприятий и шагов в рамках регионального мониторинга качества дошкольного образования.

Качество образовательных программ дошкольного образования

Принципы и подходы к формированию содержания и форм деятельности педагогов в основной образовательной программе дошкольных организаций

20 мая 2015 года Федеральным учебно-методическим объединением одобрена и размещена в Реестре примерных основных образовательных программ Примерная основная образовательная программа дошкольного образования (далее - ПООП). Примерная основная образовательная программа дошкольного образования, наряду с авторскими комплексными и парциальными программами, является основой для разработки основных общеобразовательных программ – образовательных программ дошкольного образования. Благодаря ее наличию каждая дошкольная образовательная организация и даже отдельная группа дошкольной образовательной организации (далее - Организация) получили реальную возможность разрабатывать свою основную образовательную программу.

Программа дошкольного образования – это теоретически и эмпирически обоснованная модель, содержащая:

- описание поддерживаемой педагогами, ведущей для развития дошкольников самостоятельной деятельности детей;
- содержание, формы, технологии, методы и приемы поддерживающей это развитие деятельности взрослых (педагогов и родителей) с указанием целесообразных вариантов организации их деятельности и ее интеграции во времени (в течение дня, недели, месяца, года) в предметно-пространственной среде организации и окружающего ее социума;
- возможных образовательных результатов этой деятельности, служащих целевыми ориентирами реализации программы.

В образовательном процессе основная образовательная программа образовательной организации (далее ООП) выполняет несколько функций. Во-первых, ООП служит механизмом реализации стандартов и примерной программы, указывает способ достижения содержащихся в них целевых ориентиров дошкольного образования. Во-вторых, она является основой для осуществления контроля и коррекции образовательного процесса в организации, как самим педагогам, так и проверяющим органом. Благодаря наличию примерной, а также общих авторских, то есть разработанных в соответствии с требованиями единого стандарта программ, на территории страны сохраняется единое образовательное пространство, все дети получают равное образование.

Предполагается, что в программах организаций заданные стандартом и примерной Программой результаты будут конкретизированы с учетом особенностей контингента детей и условий работы самой организации. Однако их конкретизация не должна приводить к доминированию знаниевых результатов. Планируемые результаты ООП должны формулироваться в виде базовых характеристик личностного развития и базовых компетенций ребенка. Новые образовательные программы должны указывать, что делает на разных этапах возрастного развития сам ребенок и как рекомендуется взаимодействовать с детьми взрослым (имея в виду не только педагога, но и родителей), чтобы возникшие 15 между ними отношения и общая атмосфера были направлены на достижение целевых ориентиров, содержащиеся в стандарте.

ООП разрабатывается в соответствии с тезисом стандарта о поддержке детской инициативы. В основной образовательной программе организации должно содержаться описание методов осуществления планирования «от детей», «вместе с детьми», «следуя за детьми»; например, планирования с детьми общих значимых событий в течение недели, месяца, года; методов включения детей в коллективное планирование своей деятельности с помощью других сверстников и взрослых, проведения коллективных сборов и др.

В ООП должны быть правильно по-новому сформулированы новые функции взрослых, которые, согласно требованиям ФГОС, состоят не в организации деятельности

ребенка «сверху», а являются поддерживающими, создающими условия для проявления активности самим ребенком. Взрослые (педагоги, воспитатели) готовят предметнопространственную среду; представляют материалы; наблюдают за поведением ребенка, фиксируют наиболее важные моменты в его поведении, характеризующие развитие; поддерживают его инициативу; оказывают помощь, не делая ничего за ребенка; поощряют в нем самостоятельность и активность; учат на собственном примере, показывая образцы выполнения деятельности; передают свой опыт; делают вместе с ребенком; помогают планировать день или более далекие события, а также анализировать результаты дня.

Еще одним положением, которое должно найти свое отражение в программах, является тезис стандарта о значении в развитии личности ребенка предметной пространственной среды. В программах должно уделяться особое место описанию организации, насыщения и использования развивающей предметно-пространственной среды. Желательно, чтобы ООП раскрывала возможности среды для различных сторон развития ребенка: социально-коммуникативного; познавательного, речевого, художественно-эстетического, физического, и для развития детей в целом, включая тех дошкольников, которые имеют проблемы в состоянии здоровья. В ООП должно быть показано, каким образом можно достичь вариативности, гибкости, мобильности предметной развивающей среды для организации и интеграции различных видов деятельности. Программа должна показывать возможные способы самостоятельного использования ребенком объектов, материалов и предметов среды для приобретения им опыта и познания окружающего мира, а также методы использования среды в совместной со взрослыми деятельности.

Особое внимание в Программе рекомендуется уделить вопросам привлечения потенциала семей воспитанников. Желательно, чтобы было показано, какие возможности семей предлагается использовать в работе с воспитанниками дошкольных организаций, в каких формах может проходить взаимодействие педагогов с родителями, какие методы организации подобного общения можно использовать. ООП должна содержать рекомендации по налаживанию диалогового партнерского взаимодействия профессиональных воспитателей с родителями.

Программа организации, наряду с обязательной, содержит также часть, формируемую участниками образовательных отношений. Эта часть может быть разработана на основе любых авторских программ и собственных образовательных программ, созданных в процессе осуществления образовательной деятельности организации.

Основная функция образовательных программ - раскрыть содержание, принципы организации, методы, приемы, формы, порядок организации совместной партнерской деятельности детей и взрослых в пространстве и во времени, наилучшим образом направленной на реализацию целевых ориентиров, а также подходы к интеграции образовательной деятельности дошкольника.

Программа дошкольного образования также нужна для того, чтобы по ней осуществлялся контроль и коррекция образовательного процесса, как самим педагогом, так и проверяющим органом. Как правило, корректируются две позиции. Во-первых, реальный процесс. Если отклонение в процессе носит угрожающий для получения положительных результатов характер, то его стараются скорректировать таким образом, чтобы добиться соответствия проблемного процесса требованию программы. Во-вторых, корректируется сама программа. Это нужно в том случае, если ее реализация не дает ожидаемых результатов. Программа – это лишь прогноз желаемого будущего, а он может быть ошибочным, устаревшим, не соответствующим конкретным условиям.

Требования к ООП, соответствующие методологии и основным положениям ФГОС и примерной программы представлены в Таблице 1.

Таблица 1.

Методология разработки стандарта и примерной программы	Положения стандарта и примерной программы	Требования к ООП образовательной организации
Представление о развитии ребенка не как о ровнопостепенном, а как о стадиальном, степенчатом развитии Закон неравномерности детского развития, согласно которому каждая сторона в психике ребенка имеет свой оптимальный (сензитивный) период развития.	Планируемые результаты представлены не как цели, а как целевые ориентиры, под □	Конкретизация в ООП целевых ориентиров ПООП как базовых характеристик личностного развития и базовых компетенций ребенка. - Отказ от коррекции программы и педагогической деятельности воспитателей на основе результатов, показанных детьми без предварительного анализа причин выявленных отклонений. – Отказ от оценки работы педагогов и образовательной организации на основе результатов, показанных детьми – Наличие в ООП научнообоснованной методики для диагностики и отслеживания процесса развития дошкольников, позволяющей определять необходимость и содержание коррекции образовательной деятельности и ее условий
Тезис о приоритетном значении для ребенка его собственной активности. Ребенок социализируется и учится с помощью взрослых, но на своем собственном опыте. Роль взрослого в этом случае состоит в поддержке детской инициативы, создании среды для ее проявления, в оказании помощи, в осуществлении совместной деятельности.	Принципы • Самоценность детства. Полноценное проживание всех этапов детства • Признание ребенка полноценным участником образовательных отношений • Поддержка инициативы ребенка • Сотрудничество с семьей	Описание поддерживаемой педагогами, ведущей для развития дошкольников самостоятельной деятельности детей в пяти образовательных областях. Описание деятельности взрослых по поддержке детской инициативы. Описание форм и методов партнерского взаимодействия педагогического коллектива с семьями воспитанников.
Рассмотрение социальной среды как главного источника развития личности, мышления и других психических функций. Их развитие в первую очередь происходит через использование ребенком "психологических	Требования к предметноразвивающей среде: содержательная насыщенность, трансформируемость, полифункциональность, вариативность, доступность, безопасность. Обеспечивать возможности для общения,	Описание среды должно включать способы ее трансформации, раскрывать полифункциональность включенных в нее предметов, описывать способы их использования при осуществлении различных культурных практик: игровой, продуктивной творческой и

орудий" путем овладения системой знаковых символов, таких как - язык, письмо, система счета.	совместной деятельности детей, в том числе разного возраста, двигательной активности и уединения.	познавательноисследовательской деятельности; для осуществления двигательной активности и уединения ребенка.
--	---	---

Таким образом, основными принципами разработки и реализации ООП, обеспечивающими выполнение примерной программы, должны стать:

- принцип конкретизации примерной программы с учетом уровня развития организации, особенностей контингента ее воспитанников и условий деятельности;
- принцип совместного участия в разработке ООП всех заинтересованных лиц, включая родителей детей как активных участников данного процесса;
- принцип универсальности содержания ООП и одновременно вариативности и гибкости, позволяющий корректировать ее реализацию в зависимости от хода образовательного процесса и особенностей развития детей;
- принцип предоставления возможностей для проявления детской инициативы в планировании образовательной деятельности, ее поддержки и стимулирования;
- принцип особой роли в реализации программы социальной и развивающей предметной пространственной среды;
- принцип использования и поддержки в воспитании детей партнерских доброжелательных отношений между взрослыми и сверстниками;
- принцип привлечения и использования в реализации основной образовательной программы потенциала семьи.

Программно-методическое и дидактическое обеспечение разработки ООП с учетом примерной образовательной программы ДО и ФГОС ДО

Для разработки ООП могут быть использованы авторские комплексные и парциальные образовательные программы, соответствующие требованиям ФГОС. К авторским относятся программы, разработанные авторскими коллективами ученых и практиков. Отличие авторских программ от ПООП состоит в наличии в них своего собственного, присущего коллективу разработчиков взгляда на способы реализации ФГОС. Все авторские программы делятся на комплексные и парциальные. Комплексные программы охватывают все аспекты реализации ФГОС. Название парциальных программ происходит от латинского «partialis», что означает «частичный, составляющий часть чего-либо». Парциальные программы, в отличие от комплексных, могут быть посвящены решению конкретной проблемы развития дошкольников, определенной образовательной области или технологии, методу деятельности, то есть не являются комплексными.

Ряд парциальных программ предназначены для работы с детьми, которые имеют ограниченные возможности здоровья. Парциальные программы, главным образом предназначены для того, чтобы дополнить базовую программу и разработать ту часть ООП организации, которая создается с привлечением взрослых участников образовательных отношений.

Авторские программы могут строиться как на основе широко распространенных, общепринятых, традиционных взглядов на воспитание дошкольников, так и на основе новых, не получивших массового распространения отечественных педагогических теорий и концепций. Ряд авторских программ создавались по заказу региональных органов управления образованием, поэтому содержание образования дошкольников выстраивается в них на основе использования национальных, этнокультурных, исторических и других особенностей и традиций региона.

В сложившейся ситуации при утвержденной одной ПООП ДО и существования множества комплексных/авторских и парциальных программ (многие из них были переработаны в соответствии ФГОС ДО, некоторые появились впервые, после

утверждения ФГОС ДО) считаем, что можно допустить четыре формы реализации примерной образовательной программы ДО и ФГОС ДО:

1. через авторскую программу - образовательная организация составляет свою ООП полностью на основе авторской, например: на основе программы «От рождения до школы» и т.п.;

2. через авторскую и парциальные - образовательная организация составляет свою ООП на основе авторской и нескольких парциальных, при этом сохраняя методологическое и методическое единство ООП, например: на основе программы : «Истоки» и парциальных программ «ВЕДЕДО», « Малыши –крепыши» и т.п.

3. через дифференцированную программу на основе нескольких авторских - образовательная организация выбирает несколько авторских программ для составления своей ООП, в связи с тем, что считает каждой из них лучше описаны разделы программы, которые они выбирают для своей ООП, а также с учетом учитывают размера детского сада, количества детей и групп; потребностей, мотивов и интересов детей, членов их семей, обусловленных особенностями индивидуального развития дошкольников, спецификой национальных, социокультурных и иных условий, в которых осуществляется образовательная деятельность, сложившихся традиций, возможностей педагогического коллектива, контингента родителей, их возможности и готовности участвовать в образовательном процессе совместно с педагогами детского сада; кадровых, материальнотехнических условий(наличие помещений, их оборудование и др.) детского сада; возможностей окружающего социума для развития детей; например: на основе программ : «Радуга» и «Успех», или « Вдохновение», «Открытие», « Монтессори» и т.п.

4. через собственную программу- образовательная организация РАЗРАБАТЫВАЕТ свою ООП полностью самостоятельно, не пользуясь содержанием других программ, а только на основе ФГОС ДО и ПООП.

Формы реализации ООП на основе ФГОС ДО и с учетом ПООМ ДО

Разработка примерной программы осуществляется Минобрнауки России, которое определяет содержание и объем ее обязательной части. В свою очередь, эта часть обеспечивает сохранение единства образовательного пространства на всей территории РФ, является базисом дошкольного образования и направлена на физическое, социальнокоммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое развитие ребенка (Приказ Минобрнауки России от 28 мая 2014 г. № 594 «Об утверждении Порядка разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ»).

Таким образом, Примерная программа после ее утверждения (протокол № 2/15 от 20 мая 2015 г. ФУМО РАО) является только ориентировочной основой деятельности при выборе образовательных программ дошкольного образования, с учетом которых могут быть разработаны и реализованы основные образовательные программы образовательных организаций.

По своему организационно-управленческому статусу примерная программа, реализующая принципы ФГОС ДО, носит общий и рамочный характер по отношению к основным образовательным программам дошкольного образования и обладает модульной структурой. Поэтому при составлении ООП ДО теперь нельзя только указать ссылку, на примерную программу (раньше подразумевалось, что ПООП ДО будет много) , как ранее было сказано во ФГОС ДО (с.20 , 2.12. В случае если обязательная часть Программы соответствует примерной программе, она оформляется только в виде ссылки на соответствующую примерную программу. Обязательная часть должна быть представлена развернуто в соответствии с пунктом 2.11 Стандарта, в случае если она не соответствует одной из примерных программ.)

В дошкольном образовании до введения ФГОС ДО и утверждения ПООП сформировалось два вида программ, различающиеся степенью охвата образовательной системы: это комплексные/авторские образовательные программы дошкольного образования и парциальные образовательные программы дошкольного образования. Название парциальных программ происходит от латинского «partialis», что означает частичный, составляющий часть чего-либо. Парциальные программы посвящены решению конкретной проблемы развития дошкольников, определенной образовательной области или технологии, методу деятельности. До принятия ФГОС в дошкольном образовании имелось 12 комплексных и более 50 парциальных программ. Благодаря наличию этих программ, образование стало вариативным, у организаций появились возможности для выбора.

В сложившейся ситуации при утвержденной одной ПООП ДО и существования множества комплексных/авторских и парциальных программ (многие из них были переработаны в соответствии ФГОС ДО, некоторые появились впервые, после утверждения ФГОС ДО) считаем, что можно допустить четыре формы реализации примерной

1. через авторскую программу - образовательная организация составляет свою ООП полностью на основе авторской, например: на основе программы «От рождения до школы» и т.п.;

2. через авторскую и парциальные - образовательная организация составляет свою ООП на основе авторской и нескольких парциальных, при этом сохраняя методологическое и методическое единство ООП, например: на основе программы : «Истоки» и парциальных программ «ВЕДЕДО», « Малыши –крепыши» и т.п.

3. через дифференцированную программу на основе нескольких авторских - образовательная организация выбирает несколько авторских программ для составления своей ООП, в связи с тем, что считает каждой из них лучше описаны разделы программы, которые они выбирают для своей ООП, а также с учетом учитывают размера детского сада, количества детей и групп; потребностей, мотивов и интересов детей, членов их семей, обусловленных особенностями индивидуального развития дошкольников, спецификой национальных, социокультурных и иных условий, в которых осуществляется образовательная деятельность, сложившихся традиций, возможностей педагогического коллектива, контингента родителей, их возможности и готовности участвовать в образовательном процессе совместно с педагогами детского сада; кадровых, материальнотехнических условий(наличие помещений, их оборудование и др.) детского сада; возможностей окружающего социума для развития детей; например: на основе программ : «Радуга» и «Успех», или « Вдохновение», «Открытие», « Монтессори» и т.п.

4. через собственную программу- образовательная организация РАЗРАБАТЫВАЕТ свою ООП полностью самостоятельно, не пользуясь содержанием других программ, а только на основе ФГОС ДО и ПООП.

Участие родителей в разработке ООП ДО

После введения ФГОС ДО и утверждения ПООП ДО количество эффективных форм взаимодействия сотрудников детского сада с родителями, к сожалению не увеличилось. В основном они ориентированы только на педагогов. В результате инициаторами и организаторами взаимодействия с родителями являются педагоги и администрация детского сада. Педагоги по-прежнему создают сценарии музыкальных, физкультурных, литературных праздников, вечеров досугов и на них приглашают родителей, готовят музыкальные номера и т.д. Традиционные методы взаимодействия семьи и детского сада, заключающиеся в «воспитании» родителей, показали свою несостоятельность, и с каждым годом их эффективность уменьшается. В результате родители являются лишь зрителями уже подготовленного мероприятия, что не содействует сотрудничеству. Хотя №273-ФЗ «Об образовании в РФ». в ст. 44 «Права, обязанности и ответственность в сфере образования родителей (законных представителей)

несовершеннолетних обучающихся», помимо прав и обязанностей ВПЕРВЫЕ закрепляется ответственность за образование ребенка родителей (законных представителей), в том числе имеют право:

- выбирать формы получения образования и формы обучения, факультативные и элективные учебные предметы, курсы, дисциплины из перечня, предлагаемого организацией, осуществляющей образовательную деятельность....;

- знакомиться с уставом организации, осуществляющей образовательную деятельность, лицензией на осуществление образовательной деятельности, со свидетельством о государственной аккредитации, с учебно-программной документацией и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности;

- знакомиться с содержанием образования, используемыми методами обучения и воспитания, образовательными технологиями;

- защищать права и законные интересы обучающихся;

ФГОС ДО и ПОП ДО также свидетельствуют о том, что ДОО и педагоги должны организовать взаимодействие с родителями, которое должно способствовать индивидуализации образовательного процесса. Подтверждением может стать один из подразделов ФГОС ДО: «одним из условий, необходимых для создания социальной ситуации развития детей, названо «взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместной с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи» (ФГОС 3.2.5).

Необходимость взаимодействия семьи и детского сада обусловлена также тем, что в настоящее время дошкольное образование в целом испытывает значительные трудности. Увеличивается число детей в группах и уменьшается количество ставок специалистов, но при этом возрастают требования к качеству образования. В подобной ситуации содействие семьи детскому саду становится необходимым

Для включения родителей в процесс разработки ООП необходимо выявить и изучить потребности, их интересы. С этой целью рекомендуется провести анкетный опрос, беседы, консультации, дискуссии и т.д. Содержание работы включения родителей в процесс разработки ООП ДО:

Отобрать кандидатуры родителей (законных представителей) на основании выделенных критериев: общекультурный уровень; уровень образования; коммуникативные качества; уровень компьютерной грамотности.

Провести индивидуальное собеседование с родителями: сформировать их мотивационные установки; разъяснить цели и задачи предстоящей работы.

Провести презентацию программ дошкольного образования (комплексных, парциальных, программу детского сада) .

Познакомить родителей с учебно-методическим обеспечением программ.

Зафиксировать и провести анализ предложений, высказанных родителями.

Включить родителей в творческие группы и вовлечь в процесс разработки ООП ДО

Мероприятия по привлечению родителей к решению целей и задач ООП не должны быть формальными. Пункт 2.13 ФГОС ДО также направлен родителям «Дополнительным разделом Программы является текст её краткой презентации. Краткая презентация Программы должна быть ориентирована на родителей (законных представителей) детей и доступна для ознакомления.

В краткой презентации Программы должны быть указаны:

- 1) возрастные и иные категории детей, на которых ориентирована Программа Организации, в том числе категории детей с ограниченными возможностями здоровья, если Программа предусматривает особенности ее реализации для этой категории детей;

- 2) используемые Примерные программы;

- 3) характеристика взаимодействия педагогического коллектива с семьями детей».

Информация по работе с программами дошкольного образования (комплексными и /или парциальными) по 5-ти образовательным областям: познавательной, речевой, коммуникативной, художественно-эстетической и физической.

Примерная образовательная программа ДО и ФГОС ДО реализуется через ООП образовательной организации, которая, в свою очередь, может быть разработана разными способами на основе использования одной или нескольких комплексных авторских программ без добавления или с добавлением к ним парциальных и собственных образовательных программ или практик. ООП образовательной организации может быть также полностью написана коллективом самостоятельно, то есть без использования авторских программ.

Созданная на основе множества программ и содержащихся в них идей ООП должна в итоге обладать методологическим и методическим единством, то есть представлять целостность. Она должна быть направлена на достижение целевых ориентиров ФГОС ДО, реализацию ПООП и устранение тех недостатков в организации образовательного процесса, которые ранее могли препятствовать их выполнению.

Естественно, что разрабатывая ООП, большинство образовательных организаций захочет сохранить действующую образовательную программу, так как это позволит использовать накопленный опыт и имеющиеся ресурсы, то есть сэкономит усилия сотрудников. Однако такое решение не всегда может быть наилучшим, оптимальным для организации. При наличии ПООП, комплексных и парциальных образовательных программ дошкольного образования у организации появляется возможность обогатить образовательную деятельность организации, повысить эффективность и качество образовательного процесса. Как это сделать? Как правильно выбрать авторские и парциальные образовательные программы и интегрировать их в содержание ООП?

Прежде всего, остановимся на технологии разработки ООП и первых шагах по ее реализации. Технология разработки ООП включает в себя три этапа, нацеленных на последовательное выполнение определенного ряда задач или действий:

1 этап - аналитический – цель этапа состоит в определении тех элементов системы образовательной организации, которые нуждаются в обновлении и дают возможность обосновать решение относительно отбора комплексных и парциальных образовательных программ для выполнения примерной программы;

2 этап - поисковый – целью этапа является нахождение и обзор комплексных и парциальных программ, максимально позволяющих устранить выявленные недостатки в работе образовательной организации и направить ее деятельность на достижение содержащихся во ФГОС целевых ориентиров и реализацию ПООП;

3 этап - формирующий - его задачей является формирование ООП на основе выбранных комплексных и парциальных образовательных программ и выстраивание ее с учетом структуры и содержания ПООП, а также подготовка текста ООП.

Работа по созданию ООП завершается процедурой ее обсуждения со всеми взрослыми участниками образовательной ситуации и утверждением ее на заседании педагогического совета. Затем коллектив приступает к реализации ООП. Рассмотрим данный алгоритм деятельности.

Алгоритм применения ПООП для разработки основной образовательной программы дошкольного образования в образовательной организации

1 этап - аналитический

Задача: выявление соответствия существующей системы образования конкретной Организации содержанию ПООП.

– Сопоставление реальных целевых ориентиров, образовательной деятельности и условий ее реализации в конкретной Организации с содержанием ПООП

- Выявление несоответствий практики работы конкретной организации требованиям ПООП и ее элементов, которые выполняются полностью
- Оценка полноты реализации ПООП в практике конкретной Организации

Результаты:

перечень целевых ориентиров, элементов образовательного процесса и условий, реализации которых в организации не соответствует содержанию ПООП и поэтому нуждается в изменении.

2 этап - поисковый

Задача: определение перечня комплексных и парциальных образовательных программ, реализация которых позволит устранить несоответствие образовательной практики конкретной Организации содержанию ПООП

Для решения данной задачи выполняются следующие действия.

- Поиск комплексных и парциальных программ, позволяющих устранить несоответствие целевых ориентиров, образовательного процесса и условий его реализации в конкретной Организации содержанию ПООП.
- Оценка и сравнение отобранных комплексных и парциальных программ по критериям для выбора и определение тех, на основе которых будет формироваться ООП образовательной организации.
- *Отбор парциальных программ осуществляется с участием родителей как участников образовательных отношений – Определение базовой программы (программ), на основе которой будет формироваться ООП образовательной организации.
- Разработка собственных идей и отбор собственных образовательных практик, которые могут быть включены в ООП для более полного учета особенностей образовательной организации.

Программы, которые будут использоваться для формирования собственной ООП, рекомендуется выбирать по критериям **актуальности, потенциальной полезности и обеспеченности ресурсами, а также соответствия программ друг другу.**

Под актуальностью комплексных и парциальных программ понимается их направленность на устранение несоответствий образовательной системы конкретной организации ПООП. Так, например, если организация установит, что ей нужно совершенствовать исследовательскую деятельность дошкольников, так как она не соответствует требованиям ПООП, то для нее будет актуальна та авторская программа, которая предлагает решение данного вопроса; если в Организации выявлены недостатки в коррекционной работе, то необходимо будет искать программу, раскрывающую пути построения коррекционной работы.

Если выявлено, что в Организации какие-то вопросы уже решаются в соответствии с новыми требованиями ПООП, то она может опираться на опыт предыдущей работы по действующим программам, в этом случае другие не будут представлять для нее актуальность.

Однако в равной степени актуальные для организации программы могут обладать различным инновационным потенциалом для выполнения стандарта и реализации ПООП. Под критерием инновационного потенциала комплексных и парциальных программ понимается степень потенциально возможного решения с их помощью задач организации в плане реализации ПООП, при этом основным показателем инновационного потенциала программ может стать сокращение несоответствия между тем, что есть в образовательной системе организации, и тем, что должно быть согласно требованиям ПООП. Например, авторские программы, как правило, отличаются между собой потенциалом и новизной подходов для решения различных образовательных задач: осуществления познавательно-исследовательской деятельности, речевого развития детей, работы с семьями и т.д.

Кроме потенциальной полезности важным для выбора программ является критерий их надежности. Под надежностью понимается вероятность получения ожидаемого эффекта от реализации программы. Надежность программ зависит от степени их научной

обоснованности и проверенности практикой, именно поэтому новые программы, еще не апробированные на практике по этому критерию могут оказаться менее предпочтительными, чем хорошо проверенные старые.

Отбор программ рекомендуется также производить с точки зрения оценки их перспективности. Под перспективностью понимается такая характеристика программы, как ее способность долгое время не устаревать. Чем дольше сохраняются актуальность, научная обоснованность и новизна идей и подходов, содержащихся в программе, тем длительнее период ее существования и меньше вероятность того, что она в ближайшее время устареет. С этой точки зрения, наиболее перспективны программы, разработанные на основе передовых научных идей и образовательных практик, служащие основой для решения наиболее актуальных проблем дошкольного образования.

Инновационный потенциал, надежность и перспективность комплексных и парциальных программ в совокупности позволяют оценить потенциальную полезность программы для организации.

Как уже отмечалось выше, для разработки ООП организации могут выбрать как одну авторскую программу, так и совокупность нескольких авторских образовательных программ (комплексных и парциальных), а также авторских разработок педагогов конкретной организации. Однако под совокупностью программ неправильно понимать их простое множество, что часто допускается как ошибка в практике. Совокупностью является некая целостность, которая включает программы, не противоречащие друг другу с методологической точки зрения и взаимодополняющие друг друга в плане достижения целевых ориентиров стандарта. Несколько программ выбираются в том случае, если в организации имеются группы детей, развитие которых, в силу наличия у них разных или особых образовательных потребностей, не может проходить по одной программе. Например, особые программы требуются для детей с ОВЗ.

Результаты: наличие базовой и других комплексных и парциальных программ, а также собственных идей и образовательных практик, на основе которых будет формироваться ООП образовательной организации, соответствующая ПООП

3 этап - формирующий

Задача: Формирование ООП образовательной организации, соответствующей требованиям ФГОС и ПООП.

3.1.Определение соответствия структуры комплексных и парциальных программ структуре ПООП и распределение их содержания по разделам ПООП с учетом направленности на устранение выявленных недостатков существующего образовательного процесса и условий его реализации

3.2.Осуществление конкретизации содержания разделов ПООП на основе отобранных комплексных и парциальных программ. (Можно указывать наименование комплексных и парциальных программ и их разделов)

3.3.Осуществление адаптации и коррекции на основе комплексных и парциальных программ содержания разделов ПООП в целях достижения соответствия ООП индивидуальным особенностям и потребностям детей и специфическим условиям функционирования детского сада.

3.4.Интеграция содержания структуры разделов ООП с целью придания им методологической и методической целостности

3.5.Определение разделов ООП, разработка которых недостаточно обеспечена содержанием комплексных и парциальных программ и доработка этих разделов на основе собственных идей и образовательных практик

При осуществлении данных процедур работы с текстами программ необходимо соблюсти ряд требований:

1. Структура ООП Организации должна соответствовать структуре ПООП и требованиям Стандарта.

2. В ООП должны быть правильно выдержаны отношения между обязательной частью и частью, формируемой участниками образовательных отношений. Часть ООП,

формируемая участниками образовательных отношений, не должна занимать более 40% от общего объема ООП Организации. Обе части ООП методологически и содержательно должны соответствовать друг другу. Согласно требованиям Стандарта, ООП «...состоит из обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений» (Пункт 2.9.). Обязательной является та часть ООП, которая будет осваиваться всеми детьми каждой возрастной группы, поэтому она должна включать в себя содержание образовательной деятельности во всех пяти областях. Участники образовательных отношений, а именно: родители, социальные партнеры Организации (представители органов управления образованием, власти, бизнеса, общественных организаций и др.), а также проявившие собственную инициативу педагогические работники имеют право на участие в формировании вариативной части Программы, направленной на удовлетворение особых индивидуальных потребностей пребывающих в Организации дошкольников.

3. Содержание ООП Организации должно отличаться методологическим и методическим единством. Разработка ООП Организации может проводиться, как было отмечено ранее, с учетом нескольких комплексных и парциальных программ. Стоит отметить, что такая форма реализации государственных примерных программ уже давно распространена в массовой практике. Практически все детские сады, считая одну из программ своей базовой, в повседневной практике пользуются идеями и разработками, содержащимися в других существующих программах. Однако, ссылки на эти программы не всегда указываются ни в самой ООП, ни в других документах организации, что и нужно исправить. Для достижения целостности окончательного текста ООП необходимо проводить анализ содержания включаемых в нее элементов на предмет их соответствия друг другу. Особенно важно добиться согласования содержания целевого, содержательного и организационного разделов Программы.

4. Итоговый текст ООП должен иметь единый для всех разделов уровень конкретности и детальности описания содержания программы, о степени которого необходимо договариваться в самом начале работы. Конкретизировать содержание общих положений ПООП можно путем приведения частных форм, методов, приемов работы. Рекомендуется также договориться о том, какие ее разделы будут раскрыты детально, а какие – в общем, рамочно.

5. В ООП должны единообразно трактоваться используемые понятия и термины, поэтому полезно иметь глоссарий, раскрывающий их содержание.

6. Необходимо отметить также, что Стандартом закреплено право организации, в случае, если тексты комплексных и парциальных программ использовались при написании ООП без изменений, сделать на них ссылку, не переписывая содержание самих программ или их частей.

7. ООП должна быть написана грамотным языком и иметь единый стиль изложения. Это достигается путем осуществления редактирования подготовленного текста программы и внесения в него необходимых поправок.

8. Для включения в процесс разработки ООП организации участников образовательных отношений, прежде всего родителей, рекомендуется провести их анкетный опрос, беседы, консультации, дискуссии и т.д. Вполне возможно, что родители также могут стать авторами образовательных инициатив, которые будут использованы при разработке ООП организации.

Результаты: наличие разработанный и оформленной ООП образовательной организации, реализующей ПООП

Модели реализации образовательной программы ДО и ФГОС ДО

Для реализации образовательной программы ДО и ФГОС ДО в зависимости от вариантов ООП, разработанной с ее учетом и условий работы образовательного учреждения предлагается использовать 4 модели:

– модель реализации ООП, основанная на самостоятельной инновационной деятельности педагогов;

- административная модель управления реализацией программы;
- модель, основанная на использовании метода программно-целевого планирования;
- модель управления реализацией программы на основе использования проектной технологии с участием всего педколлектива.

В настоящее время в образовательных организациях можно увидеть присутствие элементов всех 4 моделей, что объясняется индивидуальными предпочтениями руководителей и членов педколлектива, их знаниями и опытом. Однако наибольшего эффект от использования каждой из моделей можно добиться лишь при условии ее правильного выбора. При выборе модели управления реализацией ПООП необходимо учитывать несколько факторов. Прежде всего, состояние внешней и внутренней среды реализации программы, а именно ее определенность и предсказуемость, стабильность или, наоборот, изменчивость. Во-вторых, нужно проанализировать, насколько инновационной по своему характеру является для дошкольной организации ООП. Здесь важно увидеть не только количество, но, прежде всего, кардинальность вводимых изменений, которые, могут практически полностью противоречить существующей практике. В-третьих, нужно оценить уровень зрелости педколлектива: его готовность к инновационной деятельности, умение осуществлять ее самостоятельно или только с помощью методиста и руководителей, мотивированность, выражающуюся в настойчивости, способности преодолевать трудности и двигаться к цели. Важно также рассмотреть наличие или возможность создания в учреждении хорошо организованной профессиональной методической помощи, а также размер образовательной организации, от которого зависит объем работ и управляемость. Учет совокупности данных факторов позволяет сделать обоснованный выбор модели.

Первая модель основана на самостоятельной инновационной деятельности педагогов. Предполагается, что педагоги и воспитатели достаточно готовы к реализации ООП и будут решать новые задачи по ее внедрению самостоятельно. Эта модель широко использовалась в прошлом, в условиях низкого уровня развития внутриорганизационного менеджмента. Инициативность и квалификации воспитателей в этой модели являются единственной гарантией реализации новой ООП. Именно поэтому даже в слаженно работающем зрелом коллективе она имеет множество рисков использования: неравномерность хода внедрения ООП у разных воспитателей, потеря их интереса к дальнейшей работе при возникновении непреодолимых трудностей или изменении условий деятельности. Так как модель основана на самоуправлении воспитателей, нет гарантии того, что в случае ее использования программа будет реализована полностью и к определенному времени.

Использование данной модели возможно в очень ограниченном количестве ситуаций: в маленьких по размеру организациях, например, имеющих одну-две группы или в группах с неполным пребыванием детей и при условии высокой зрелости педколлектива и квалификации каждого из сотрудников. Однако анализ показывает, что модель, при которой реализация новых программ полностью отдана на откуп воспитателям, распространена в практике гораздо шире и используется без учета условий для ее применения.

Сущность **второй** – административной модели управления реализацией программы состоит в достижении положительных результатов на основе использования личных планов администрации дошкольной организации и системы контроля выполнения тех задач, которые они ставят перед педагогами и воспитателями. Поэтому качество реализации ООП в этой модели главным образом зависит от качества административного планирования, эффективности включенных в эти планы и проведенных администрацией мероприятий (семинаров, педагогических советов, собраний и совещаний) и контроля исполнения поставленных задач.

Ограниченность данной модели состоит в том, что она не задействует потенциала всего коллектива, инициативу самих работников, освобождая их от ответственности за

реализацию программы, и, главным образом, опирается на профессионализм и настойчивость руководителей. Однако в случае последовательной работы эта модель может обеспечить введение новой программы в отведенное время.

Такую модель управления можно рекомендовать, прежде всего, для недостаточно зрелых коллективов, в которых многие сотрудники, например, не имеют специального педагогического образования, мотивированы на работу интересами, не связанными с педагогической и инновационной деятельностью, а также частично в очень больших и плохо управляемых организациях. Условиями для эффективного использования административной модели является хорошо налаженная методическая помощь воспитателям, их инструктирование и консультирование, создание материальнотехнических, методических и иных условий для выполнения порученной работы. В случае, если ООП носят для дошкольной организации абсолютно новый характер, данная модель не даст желаемого результата.

Более современной с точки зрения научных методов планирования является модель, основанная на методе комплексно-целевого планирования. Как известно комплексно-целевое планирование является стратегическим, долгосрочным планированием и рассчитано на внедрение новшеств системного характера, каким является ФГОС ДО. За счет качественного комплексно-целевого планирования может быть обеспечено единовременное проведение множества изменений. Однако у данного метода есть одно существенное ограничение - сложность его использования в ситуациях с высокой степенью изменчивости и неопределенности, при которой невозможно точно определить время начала и окончания введения новшеств, а также установить точную последовательность проведения изменений. Нередко это бывает связано не только с содержанием самих изменений, но и с неопределенностью ресурсов, например, методических, которые на начало проведения изменений могут просто отсутствовать. В результате процесс выполнения широкой многоаспектной комплексно-целевой программы начинает пробуксовывать, тормозиться, выполняться некачественно. Не случайно в последние годы многие практики интуитивно стали отходить от данного метода, дополняя его другим - проектной технологией внедрения новшеств.

Управление реализацией ООП на основе использования проектной технологии с участием всего педагогического коллектива является наиболее современной и эффективной для настоящего времени моделью. Такие понятия как проекты и программы появились к концу XX века, а на сегодня деятельность по их созданию и реализации стала в дошкольном образовании массовой, в связи с чем остановимся на ее рассмотрении более подробно.

Во-первых, что такое проект как метод введения нового. В отличие, например, от плана текущей деятельности у проекта имеется два главных признака: это ориентация на новое, поэтому говорят, что благодаря реализации проекта, организация осуществляет «бросок вперед», и жесткое ограничение ресурсов и самих проектных работ во времени, поэтому проект считают четко ограниченной частью целостного процесса обновления. Проекты - позволяют производить изменение работы образовательной организации по частям, обновить подсистему, направление, сферу образовательной деятельности, условия, методы и т.д. за счет внедрения различных новшеств: крупномасштабных, локальных или модульных, то есть единичных.

Проект подчинен достижению конечных целей и получению новых (уникальных) результатов; его протяженность реализации жестко ограничена во времени, с определенными моментами его начала и завершения; для выполнения проекта требуются ограниченные ресурсы. Проект имеет определенную структуру, включающую элементы: анализ проблемы, цель, раскрытие замысла, описание и график работ по воплощению замысла проекта на практике.

В аналитическом обосновании проекта обозначается проблема, на решение которой направлен проект и обосновывается, что она может быть успешно решена с помощью вводимого в рамках проекта новшества

Цели проекта - определяют те результаты, которые будут получены после его завершения.

Замысел проекта раскрывает сущность вводимого новшества и способ его внедрения в практику в рамках проекта.

Перечень работ содержит пакеты работ, которые должны быть выполнены для введения новшества. Эти пакеты работы конкретизируются через отдельные работы, а также требования (количественные и качественные показатели) к их исполнению. За счет этого усиливается эффект «конечности» проекта как части общих выполняемых работ, ограничиваются ресурсы для выполнения проекта. В плане указываются также сроки исполнения основных пакетов работ, которые выступают контрольными точками. Помимо этого, если работ много, составляется план-график их исполнения.

Финансовое обоснование реализации проекта пишется в том случае, если работы, выполняемые в проекте, требуют финансовых вложений, даже, например, в части материального стимулирования кадров.

Каждый проект проходит фазу разработки и фазу реализации, которая завершается полным внедрением новшеств или комплекса взаимосвязанных новшеств. По завершению проекта начинается рефлексивная фаза, результатом которой является оценка результатов, полученных в проекте и определение «дальнейшего движения»: необходимости продолжения начатых работ, их коррекции, либо «запуска» нового проекта, позволяющего перейти к внедрению следующих новшеств.

Проекты сильно отличаются по сфере приложения, предметной области, масштабам, длительности, составу участников, степени сложности и т.п.

Существенным для выполнения практической деятельности понятием является класс проекта. Класс проекта определяется в зависимости от масштаба и степени взаимозависимости целенаправленных изменений. В порядке его возрастания целенаправленные изменения могут производиться как

- работы (операции);
- пакеты работ (комплексы технологически взаимосвязанных операций); - проекты введения единичных или локальных новшеств;
- мультипроекты или мегапроекты: крупные проекты, состоящие из нескольких технологически зависимых проектов, объединенных общими ресурсами);
- программы (программа – комплекс операций (мероприятий, проектов), увязанных технологически, ресурсно и организационно и обеспечивающих достижение поставленной цели);
- портфели проектов (набор не обязательно технологически зависимых проектов, реализуемый организацией в условиях ресурсных ограничений и обеспечивающий достижение ее стратегических целей).

Принято также выделять тип проекта. Тип проекта выделяют по тем сферам деятельности, в которых он осуществляется. В зависимости от обновляемой сферы деятельности и вводимого новшества, в детском саду могут выполняться экономические проекты, социальные проекты, управленческие проекты, но в основном - образовательные. По типу проект может быть также отнесен к смешанному.

По продолжительности периода осуществления проекты бывают краткосрочные (до 3-х лет), среднесрочные (от 3-х до 5-ти лет), долгосрочные (свыше 5-ти лет).

Под проектной технологией внедрения новшеств понимается движение по частям, шаг за шагом, от проекта к проекту.

Суть проектной технология при реализации новой ООП организации состоит в непрерывности процесса разработки и реализации проектов внедрения тех новшеств, которые обеспечат достижение новых требований к качеству образования, согласно требованиям ФГОС ДО. Эти проекты определяются и включаются в так называемый портфолио проектов по мере прояснения ситуации, появления ресурсов для внедрения новшеств. Состав портфолио меняется по мере изменения ситуации: закрываются реализованные проекты, открываются новые, уточняются и разукрупняются или наоборот

сливаются старые, то есть идет постоянный процесс работы с содержимым портфолио проектов. При этом постоянно удерживается целое, стратегическая цель - внедрение стандарта, реализация основной образовательной программы. Положительные эффекты в проектной технологии достигаются благодаря аналитической работе по результатам реализации каждого проекта, а также за счет умения определять первоочередные и последующие шаги деятельности, не забывая о стратегической цели.

Проектная технология реализации ООП позволяет образовательной организации:

- приступить к работам и успешно действовать в ситуации неопределенности только в той ее части, которая определена;
- успешно действовать в ситуации ограниченных ресурсов, например, кадровых или финансовых, приступая к выполнению только той части работы, которая полностью обеспечена ресурсами;
- гибко изменять дальнейшее направление движения, корректировать планы по ситуации, по мере ее прояснения: появления у педколлектива достаточных ресурсов, понимания того, что и как нужно делать

Для успешной реализации проектов создается система управления проектами. Под управлением проектами (УП) понимается совокупность процессов по планированию, координации и контролю работ для реализации целей проектов с учетом ограничений на ресурсы, бюджет и требований качества.

Координированное выполнение многочисленных взаимосвязанных работ осуществляет руководитель проекта совместно с членами своей проектной группы. Управление реализацией проектов с помощью проектных групп - это тоже специфическая черта проектной технологии.

Руководитель (менеджер) проекта – физическое лицо, которому делегируются полномочия по руководству всеми работами по осуществлению проекта: планированию, контролю и координации работ всех участников проекта. Он является персонально ответственным за осуществление проекта.

Команда проекта – специфическая организационная структура, совокупность отдельных лиц, групп и/или организаций, привлеченных к выполнению работ проекта и ответственных перед руководителем проекта за их выполнение. Создается целевым образом на период осуществления проекта. Главная задача команды проекта – выполнение работ по проекту, осуществление функций координации действий и согласование интересов всех участников проекта для достижения целей проекта.

Качество образовательных условий

Кадровые условия

Организация должна быть укомплектована квалифицированными кадрами, в т. ч. руководящими, педагогическими, учебно-вспомогательными, административно-хозяйственными работниками.

Организация самостоятельно определяет потребность в педагогических работниках и формирует штатное расписание по своему усмотрению, исходя из особенностей реализуемой образовательной программы дошкольного образования.

Реализация Программы осуществляется:

1) педагогическими работниками в течение всего времени пребывания воспитанников в Организации.

2) учебно-вспомогательными работниками в группе в течение всего времени пребывания воспитанников в Организации.

Каждая группа должна непрерывно сопровождаться одним или несколькими учебно-вспомогательными работниками.

3) иными педагогическими работниками, вне зависимости от продолжительности пребывания воспитанников в Организации.

Рекомендации по формированию кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений и работе с ним

Формирование кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда регламентировано муниципальным правовым актом - приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.04.2022 № 257 «О формировании кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда».

Формирование кадрового резерва – вид управленческой деятельности, направленный на организацию мероприятий, позволяющих планировать, отбирать и обучать потенциально способных к руководящей деятельности работников.

Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Руководители являются самой важной группой персонала, так как от их работы непосредственно зависит успех и развитие организации. Именно поэтому при работе с кадровым резервом руководителей необходимо основываться на научных подходах и методах управления и организовывать его качественно и прозрачно для всех участников резерва. Также важно организовать четкую модель работы с кадровым резервом специалистов. В современных рыночных условиях недостаточное количество высококвалифицированных специалистов, поэтому подобрать нужных специалистов на определенную позицию – задача не из простых. Кадровый резерв специалистов поможет быстро, без потери для организации закрыть открывшиеся позиции.

Формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – МОУ) и работы с ним осуществляется в целях:

- повышения эффективности подготовки руководящих работников МОУ;
- постоянного пополнения кадров руководителей МОУ высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям руководителей МОУ;
- повышения качества подбора и расстановки руководящих кадров МОУ, внедрения в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений;
- снижения рисков при назначении руководителей МОУ;
- мотивации карьерного роста педагогических работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации;

-укрепления и стабилизация руководящих кадров, обеспечение их преемственности.

Достижение этих целей связано с формированием и развитием у педагогических работников, зачисленных в резерв, профессионально необходимых знаний, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение функциональных обязанностей по руководящей должности.

Принципами формирования кадрового резерва являются:

- добровольность включения в кадровый резерв;
- равенство прав педагогических работников при формировании кадрового резерва;
- взаимосвязь должностного роста педагогических работников с результатами оценки их профессионального уровня и соответствием квалификационным требованиям;
- объективность оценки профессиональных знаний и навыков кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв.

Работа с кадровым резервом строится по двум направлениям:

1. Формирование кадрового резерва:

- анализ потребности в резерве;
- выявление работников, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей, квалификационный отбор;
- включение работников в кадровый резерв с учетом перспективной потребности МОУ, утверждение списков кадрового резерва;
- корректировка кадрового резерва;
- исключение из кадрового резерва.

2. Работа с кадровым резервом:

- организация подготовки педагогических работников, включенных в кадровый резерв;
- применение иных мер, направленных на повышение престижа работы в сфере образования и способствующих повышению компетентности педагогических работников, включенных в кадровый резерв;
- назначение на руководящие должности в МОУ кандидатов из кадрового резерва.

Необходимо определить ответственных за организационное и методическое сопровождение при формировании кадрового резерва и работе с ним, ведение и хранение документации, связанной с формированием кадрового резерва и работе с ним.

К кандидатам для включения в кадровый резерв на должность руководителя МОУ предъявляется ряд требований. Кандидат должен:

- соответствовать квалификационным требованиям, установленным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н (Иметь высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет);

- знать приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность, Конвенцию о правах ребенка, педагогику, достижения современной психолого-педагогической науки и практики, психологию, основы экономики, социологии, способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения, гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней;

- владеть методами убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения, основами менеджмента, управления персоналом;

- обладать необходимыми личностно-деловыми качествами (эмоциональной устойчивостью, дисциплинированностью, исполнительностью), организаторскими способностями, умением оперативно принимать решение.

Включение в кадровый резерв не является безусловным основанием для назначения кандидата на вакантную руководящую должность.

Формирование кадрового резерва

Кадровый резерв формируется по трем направлениям:

- кадровый резерв заведующих муниципальными дошкольными образовательными учреждениями;

- кадровый резерв директоров муниципальных общеобразовательных учреждений;

- кадровый резерв директоров муниципальных учреждений дополнительного образования.

Каждое направление включает две группы:

«Ближний резерв» - кандидаты, готовые занять руководящую должность в настоящее время.

«Дальний резерв» - кандидаты, назначение которых планируется в перспективе. Лицам, включенным в данную группу, необходимо приобрести достаточный опыт работы, повысить квалификацию, пройти переподготовку.

Кандидатуру для включения в резерв может выдвинуть трудовой коллектив МОУ, предложить руководитель МОУ или начальник территориального управления, а также педагогический работник.

Количество кандидатов, рассматриваемых для включения и включаемых в резерв кадров, не ограничивается.

Педагогический работник самостоятельно подает заявление и необходимые документы для включения в кадровый резерв в организацию, ответственную за организационное и методическое сопровождение при формировании кадрового резерва и работе с ним, ведение и хранение документации, связанной с формированием кадрового резерва и работе с ним (далее – Организация).

Организация размещает на своем сайте в сети Интернет объявление о проведении конкурсного отбора на включение в кадровый резерв, а также следующую информацию: приказ о формировании кадрового резерва, порядок приема документов, подлежащих представлению, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, другие информационные материалы.

Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, направляет в Организацию заверенные его работодателем скан-копии следующих документов (портфолио):

- заявление по установленной форме (Приложение 1);

- ходатайство (рекомендацию, отзыв, характеристику, решение общего собрания трудового коллектива), руководителя МОУ/начальника территориального управления (при наличии);

- копии документов об образовании, переподготовке и/или повышении квалификации;

- копии документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности (грамоты, сертификаты, благодарственные письма и т.д.);

- согласие на обработку персональных данных по установленной форме (Приложение 2).

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или представление недостоверной информации является основанием для отказа в допуске

к конкурсному отбору.

Для работы с кандидатами в кадровый резерв создается постоянно действующая экспертная комиссия (далее – экспертная комиссия), которая проводит оценку портфолио, предоставленных кандидатами, а также устанавливает соответствие кандидата вышеперечисленным требованиям путем рассмотрения представленных документов,

- проверяет представленные портфолио на достоверность;
- оценивает качество работ, выполненных кандидатом;
- принимает решение по каждому кандидату о включении или об отказе во включении в кадровый резерв;
- формирует списки кадрового резерва и определяет каждому кандидату группу кадрового резерва;
- предлагает различные формы обучения (профессиональную переподготовку, повышение квалификации, тренинги, стажировки и др.) резервиста.

Педагогический работник, не допущенный к участию в конкурсном отборе на любом из этапов, информируется о причинах отказа в участии в конкурсе.

Работа экспертной комиссии с кандидатами в кадровый резерв осуществляется в три этапа:

1 этап: оценка представленных кандидатами портфолио.

2 этап: проведение квалификационного тестирования в формате компьютерного тестирования.

3 этап: проведение диагностики личных и деловых качеств кандидата (собеседование с членами экспертной комиссии, психологами, проведение психодиагностического тестирования и т.п.).

По итогам всех испытаний экспертная комиссия направляет в муниципальный орган, осуществляющий управление в сфере образования (далее – Орган управления образованием) список кандидатов, рекомендованных для включения в кадровый резерв. Список утверждается приказом Органа управления образованием, размещается на официальном сайте Организации в сети Интернет.

Работа с кадровым резервом

Эффективность резерва кадров обеспечивается созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста резервистов.

С лицами, включенными в кадровый резерв (далее - претендент), проводится работа по подготовке к назначению на руководящую должность.

Подготовка претендентов проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по руководящей должности.

Подготовка претендентов осуществляется по индивидуальному плану (Приложение 3), составленному претендентом на весь срок пребывания в резерве кадров с учетом теоретической и практической подготовленности и рекомендациями психологов и экспертной группы.

Индивидуальный план подготовки должен предусматривать конкретные мероприятия по приобретению теоретических, правовых, управленческих и других навыков и умений, а также сроки их проведения или участия.

Основными видами теоретической подготовки являются:

- профессиональная переподготовка и/или повышение квалификации;
- участие в работе конференций, семинаров для ознакомления с современными достижениями науки и практики.

Основными видами практической подготовки являются:

- тренинги, участие в работе конференций, семинаров, замещение (исполнение обязанностей) по должности руководителя;
- стажировка, способствующая выработке специальных практических навыков и умений;
- постоянная самостоятельная работа над повышением своих профессиональных

знаний.

Претендент обязан выполнять индивидуальный план подготовки, проходить предусмотренные для него программы обучения, обеспечивать хорошие результаты обучения.

Руководители МОУ, в которых работают претенденты, обеспечивают им условия для повышения профессионального мастерства в соответствии с индивидуальным планом.

Выдвижение претендента из резерва кадров производится в случае образования вакансий руководящих должностей в МОУ. Кандидат на должность руководителя МОУ проходит обязательную аттестацию в порядке, установленном муниципальным правовым актом.

Корректировка кадрового резерва. Исключение из резерва

По окончании учебного года претенденты подают в экспертную комиссию отчет о выполнении индивидуального плана подготовки.

В целях повышения эффективности кадрового резерва экспертная группа по итогам работы претендентов в течение текущего учебного года:

- осуществляет корректировку списков кадрового резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки претендентов в течение учебного года;
- дает заключения о возможности выдвижения претендента на руководящую должность, о целесообразности продолжения подготовки;
- проводит экспертизу индивидуальных планов обучения; вносит предложения о корректировке индивидуального плана претендента;
- принимает решение об исключении претендента из кадрового резерва.

Претенденты могут быть исключены из кадрового резерва:

- в случае отказа от прохождения обучения без объективных причин;
- при регулярном невыполнении индивидуального плана подготовки;
- в случае получения отрицательных результатов или показателей на любом из этапов работы;
- по состоянию здоровья;
- по собственному желанию;
- в случае занятия претендентом вакантной должности руководителя МОУ.

Корректировка списков кадрового резерва, исключение из кадрового резерва оформляются приказами Органа управления образованием.

Развивающая предметно-пространственная среда

Развивающая предметно-пространственная среда Организации (далее – РППС) должна соответствовать требованиям Стандарта и санитарно-эпидемиологическим требованиям.

Развивающая предметно-пространственная среда в Организации *должна обеспечивать реализацию основной образовательной программы*. Организация вправе самостоятельно проектировать развивающую предметно-пространственную среду на основе целей, задач и принципов ООП ДО. При проектировании РППС Организация должна учесть особенности своей образовательной деятельности, социокультурные, экономические и другие условия, требования используемых вариативных образовательных программ, возможности и потребности участников образовательной деятельности (детей и их семей, педагогов и других сотрудников Организации, участников сетевого взаимодействия и пр.).

Развивающая предметно-пространственная среда – часть образовательной среды, представленная специально организованным пространством (помещениями Организации, прилегающими и другими территориями, предназначенными для реализации Программы), материалами, оборудованием, электронными образовательными ресурсами (в том числе развивающими компьютерными играми) и средствами обучения и воспитания детей

дошкольного возраста, охраны и укрепления их здоровья, предоставляющими возможность учета особенностей и коррекции недостатков их развития.

В соответствии со Стандартом возможны разные варианты создания РППС при условии учета целей и принципов ООП ДО, возрастной и гендерной специфики.

В соответствии со Стандартом РППС Организации должна обеспечивать и гарантировать:

- охрану и укрепление физического и психического здоровья и эмоционального благополучия детей, в том числе с учетом специфики информационной социализации и рисков Интернет-ресурсов, проявление уважения к их человеческому достоинству, чувствам и потребностям, формирование и поддержку положительной самооценки, уверенности в собственных возможностях и способностях, в том числе при взаимодействии детей друг с другом и в коллективной работе;

- максимальную реализацию образовательного потенциала пространства Организации, группы и прилегающих территорий, приспособленных для реализации образовательной программы, а также материалов, оборудования и инвентаря для развития детей дошкольного возраста в соответствии с потребностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья, возможностями учета особенностей и коррекции недостатков их развития;

- построение вариативного развивающего образования, ориентированного на возможность свободного выбора детьми материалов, видов активности, участников совместной деятельности и общения как с детьми разного возраста, так и со взрослыми, а также свободу в выражении своих чувств и мыслей;

- создание условий для ежедневной трудовой деятельности и мотивации непрерывного самосовершенствования и профессионального развития педагогических работников, а также содействие в определении собственных целей, личных и профессиональных потребностей и мотивов;

- открытость дошкольного образования и вовлечение родителей (законных представителей) непосредственно в образовательную деятельность, осуществление их поддержки в деле образования и воспитания детей, охране и укреплении их здоровья, а также поддержки образовательных инициатив внутри семьи;

- построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых с детьми, ориентированного на уважение достоинства и личности, интересы и возможности каждого ребенка и учитывающего социальную ситуацию его развития и соответствующие возрастные и индивидуальные особенности (недопустимость как искусственного ускорения, так и искусственного замедления развития детей);

- создание равных условий, максимально способствующих реализации различных образовательных программ в Организации, для детей, принадлежащих к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющих различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья.

РППС обладает свойствами открытой системы и выполняет образовательную, воспитывающую, мотивирующую функции. Среда должна быть не только развивающей, но и развивающейся.

Предметно-пространственная среда Организации должна обеспечивать возможность реализации разных видов детской активности, в том числе с учетом специфики информационной социализации детей и правил безопасного пользования Интернетом: игровой, коммуникативной, познавательно-исследовательской, двигательной, конструирования, восприятия произведений словесного, музыкального и изобразительного творчества, продуктивной деятельности и пр. в соответствии с потребностями каждого возрастного этапа детей, охраны и укрепления их здоровья, возможностями учета особенностей и коррекции недостатков их развития.

При проектировании пространства внутренних помещений Организации, предназначенных для реализации Программы, наполнении их мебелью, средствами

обучения, материалами и другими компонентами необходимо руководствоваться следующими принципами формирования среды.

Развивающая предметно-пространственная среда Организации создается педагогами для развития индивидуальности каждого ребенка с учетом его возможностей, уровня активности и интересов, поддерживая формирование его индивидуальной траектории развития.

Для выполнения этой задачи РППС должна быть:

1) *содержательно-насыщенной* – включать средства обучения (в том числе технические и информационные), материалы (в том числе расходные), инвентарь, игровое, спортивное и оздоровительное оборудование, которые позволяют обеспечить игровую, познавательную, исследовательскую и творческую активность всех категорий детей, экспериментирование с материалами, доступными детям; двигательную активность, в том числе развитие крупной и мелкой моторики, участие в подвижных играх и соревнованиях; эмоциональное благополучие детей во взаимодействии с предметно-пространственным окружением; возможность самовыражения детей;

2) *трансформируемой* – обеспечивать возможность изменений РППС в зависимости от образовательной ситуации, в том числе меняющихся интересов, мотивов и возможностей детей;

3) *полифункциональной* – обеспечивать возможность разнообразного использования составляющих РППС (например, детской мебели, матов, мягких модулей, ширм, в том числе природных материалов) в разных видах детской активности;

4) *доступной* – обеспечивать свободный доступ воспитанников (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья) к играм, игрушкам, материалам, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности;

5) *безопасной* – все элементы РППС должны соответствовать требованиям по обеспечению надежности и безопасности их использования, такими как санитарно-эпидемиологические правила и нормативы и правила пожарной безопасности, а также правила безопасного пользования Интернетом.

При проектировании РППС необходимо учитывать целостность образовательного процесса в Организации, в заданных Стандартом образовательных областях: социально-коммуникативной, познавательной, речевой, художественно-эстетической и физической.

Для обеспечения образовательной деятельности в *социально-коммуникативной области необходимо следующее.*

В групповых и других помещениях, предназначенных для образовательной деятельности детей (музыкальном, спортивном залах, зимнем саду, изостудии, театре и др.), создаются условия для общения и совместной деятельности детей как со взрослыми, так и со сверстниками в разных групповых сочетаниях. Дети должны иметь возможность собираться для игр и занятий всей группой вместе, а также объединяться в малые группы в соответствии со своими интересами. На прилегающих территориях также должны быть выделены зоны для общения и совместной деятельности больших и малых групп детей из разных возрастных групп и взрослых, в том числе для использования методов проектирования как средств познавательно-исследовательской деятельности детей.

Дети должны иметь возможность безопасного беспрепятственного доступа к объектам инфраструктуры Организации, а также к играм, игрушкам, материалам, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности.

В Организации должна быть обеспечена *доступность* предметно-пространственной среды для воспитанников, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Для детей с ограниченными возможностями в Организации должна иметься специально приспособленная мебель, позволяющая заниматься разными видами деятельности, общаться и играть со сверстниками и, соответственно, в помещениях Организации должно быть достаточно места для специального оборудования.

Предметно-пространственная среда Организации должна *обеспечивать условия для физического и психического развития, охраны и укрепления здоровья, коррекции и компенсации недостатков развития детей.*

Для этого в групповых и других помещениях должно быть достаточно пространства для свободного передвижения детей, а также выделены помещения или зоны для разных видов двигательной активности детей – бега, прыжков, лазания, метания и др.

В Организации должно быть оборудование, инвентарь и материалы для развития крупной моторики и содействия двигательной активности, материалы и пособия для развития мелкой моторики.

В Организации могут быть созданы условия для проведения диагностики состояния здоровья детей, медицинских процедур, коррекционных и профилактических мероприятий.

Предметно-пространственная среда в Организации должна *обеспечивать условия для эмоционального благополучия детей и комфортной работы педагогических и учебно-вспомогательных сотрудников.*

Предметно-пространственная среда должна *обеспечивать условия для развития игровой и познавательно-исследовательской деятельности детей.*

Для этого в групповых помещениях и на прилегающих территориях пространство должно быть организовано так, чтобы можно было играть в различные, в том числе сюжетно-ролевые игры. В групповых помещениях и на прилегающих территориях должны находиться оборудование, игрушки и материалы для разнообразных сюжетно-ролевых и дидактических игр, в том числе предметы-заместители.

Предметно-пространственная среда Организации должна *обеспечивать условия для познавательно-исследовательского развития детей* (выделены помещения или зоны, оснащенные оборудованием и информационными ресурсами, приборами и материалами для разных видов познавательной деятельности детей – книжный уголок, библиотека, зимний сад, огород, живой уголок и др.).

Предметно-пространственная среда должна *обеспечивать условия для художественно-эстетического развития детей.* Помещения Организации и прилегающие территории должны быть оформлены с художественным вкусом; выделены помещения или зоны, оснащенные оборудованием и материалами для изобразительной, музыкальной, театрализованной деятельности детей.

В Организации должны быть созданы условия *для информатизации образовательного процесса.*

Для этого желательно, чтобы в групповых и прочих помещениях Организации имелось оборудование для использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (стационарные и мобильные компьютеры, интерактивное оборудование, принтеры и т. п.). При наличии возможности может быть обеспечено подключение всех групповых, а также иных помещений Организации к сети Интернет с учетом регламентов безопасного пользования Интернетом и психолого-педагогической экспертизы компьютерных игр.

Компьютерно-техническое оснащение Организации может использоваться для различных целей:

- для демонстрации детям познавательных, художественных, мультипликационных фильмов, литературных, музыкальных произведений и др.;
- для поиска в информационной среде материалов, обеспечивающих реализацию основной образовательной программы;
- для предоставления информации о Программе семье, всем заинтересованным лицам, вовлеченным в образовательную деятельность, а также широкой общественности;
- для обсуждения с родителями (законными представителями) детей вопросов, связанных с реализацией Программы и т. п.

Для организации РППС в семейных условиях родителям (законным представителям) также рекомендуется ознакомиться с образовательной программой

Организации, которую посещает ребенок, для соблюдения единства семейного и общественного воспитания. Знакомство с Программой будет способствовать конструктивному взаимодействию семьи и Организации в целях поддержки индивидуальности ребенка.

*Рекомендации по организации РППС на прилегающей территории ДОО
(экологическая составляющая)*

В соответствии с ФГОС ДО территория детского сада является образовательным пространством и элементом развивающей предметно-пространственной среды, где могут (и должны!) проводиться познавательные занятия с детьми, эксперименты, дидактические игры, наблюдения и исследования. Участок дошкольного учреждения имеет первостепенное значение для организации процесса экологического образования детей. Организация и грамотная экологизация зеленой зоны участка ДОО играет огромную роль в воспитании, обучении и развитии ребенка и решает задачи в следующих направлениях:

1. Оздоровительное — создать комфортные условия для прогулок детей, т.е. благоприятный микроклимат, защитить детей от пыли, шума, ветра, выхлопных газов.

2. Эстетическое — декоративное оформление участка должно вызывать чувство восхищения красотой окружающего природного мира, гармонией форм и красок, желание общаться с миром природы.

3. Познавательное — создать условия для разнообразия флоры и фауны, для наблюдений, развития у ребенка познавательного интереса к миру природы.

Одновременно решить эти важные взаимосвязанные задачи, имеющие большое значение для экологического образования ребенка, эстетического, умственного, нравственного и физического развития, обеспечения его экологической безопасности и здоровья возможно при организации на территории ДОО единого эколого-развивающего комплекса, в состав которого входят различные виды ландшафтов: географический (природные сообщества), культурный (клумбы и цветники) и архитектурный (балконы и входы-крылечки первого этажа здания).

Географический ландшафт — это:

- «Детсадовский лесок» с большим количеством деревьев и богатым разнотравьем;

- «Тенистый сад» с солнечными тропинками, фонтаном, ручейком с каменистыми берегами, теневыносливыми природными объектами для исследований, а также местами для игр и отдыха;

- «Каменистый сад» с водопадом, альпинарием, уголком луговых трав и водоёмом и цветниками ландшафтного типа, для которых характерна подчеркнутая натуральность и отсутствие строгого геометрического рисунка;

- «Огород» — искусственная экосистема, например, в форме цветка, с лепестками по количеству групп, в каждом из которых детьми выращиваются овощные растения (практические занятия в огороде позволят сформировать у детей не только устойчивый познавательный интерес, но определённые трудовые навыки);

- «Птичий остров» — замечательное место, оборудованное скворечниками, кормушками, поилками для птиц, где каждый ребёнок может проявить заботу и сострадание к пернатым, а педагоги в любое время года могут организовать познавательно-исследовательскую деятельность своих воспитанников;

Культурный ландшафт — это: клумбы и цветники, мини-альпинарии с небольшими водоёмами на прогулочных участках.

Архитектурный ландшафт — это:

- дополнительные эколого-развивающие среды: балконы и входы-крылечки первого этажа здания (в первую очередь, такие «среды» должны быть красивыми, уютными, привлекательными и достаточно насыщенными природными объектами для наблюдений, экспериментирования и исследований);

- мини-отели для насекомых для сохранения и размножения насекомых (чтобы огородные и садовые растения плодоносили, а декоративно-цветочные давали семена им необходимо опыление, в том числе и насекомыми).

Рекомендуемые этапы работы по организации и экологизации участка детского сада.

Шаг 1. Для организации и единого эколого-развивающего комплекса, особенно для вновь построенных детских садов, лучше озеленять и оформлять его не хаотично, а по плану. Основные этапы работы приведены ниже. Это:

- реальный план участка;
- ожидаемый план участка;
- перспективный план озеленения;
- анализ природных условий;
- состояние ближайшей ландшафтной зоны;
- перечень растений, которые могут расти в данных условиях (в детсадовском лесу, тенистом саду),
- примерная смета расходов и возможности экономии средств

Примерный перспективный план участка и план озеленения составляется с учетом не только общих требований, в нем отражаются взгляды, вкусы и возможности администрации ДОУ, педагогов и воспитателей, а также заинтересованных родителей. При выполнении этого этапа работы важно помнить, что главный фактор успеха – это желание, талант и трудолюбие, а не материальные средства. Планирование участка позволит избежать ошибок, излишних расходов и потраченных впустую усилий. Стихийность и дизайн – вещи несовместимые! Основное требование экологического дизайна – природосообразность. Не нужно стремиться к максимально разнообразному числу видов растений, важно, чтобы растения смотрелись естественно, чтобы на участке можно было встретить разнообразных насекомых, как на лугу. Основное правило, которым нужно руководствоваться при планировке «зеленой зоны» территории – стремление подражать «естественному состоянию» растений в мире природы.

Шаг 2. Подбор древесных и кустарниковых пород растений производится с учётом местных климатических условий, а также по уровню воздействия деревьев на снижение антропогенной нагрузки на окружающую среду (шумопоглощающая способность, пыле-аэрозолеулавливающая способность, газоустойчивость, способность к ионизации воздуха). На каком расстоянии друг от друга правильно посадить деревья и кустарники? Нужно сложить высоты взрослых растений и разделить полученную сумму на 3.

Шаг 3. Организация природных сообществ на территории детского сада

Природное сообщество «Детсадовский лесок» — небольшие группы деревьев, создающие картины естественного леса. Например, еловый или сосновый лес, но практичнее всего лес смешанный. В таком лесу могут расти ель, сосна, дуб, берёза, рябина, калина, каштан и др. деревья. При правильном уходе впоследствии появятся дятлы, насекомые, мхи и лишайники. В качестве травянистого покрова в уголке леса лучше всего использовать естественную травянистую лесную растительность. В детсадовском лесу можно поселить лесные растения – кислицу, живучку, будру плющевидную, папоротники. В наших засушливых условиях лучше растет американская ель - колючая, или голубая. На песчаных почвах хорошо себя чувствует сосна крымская. В последние годы не рекомендуется высаживать всем известный клен американский, или ясенелистный, т.к. он является «сорняком» в естественных лесах Волгоградской области, и с ним очень трудно бороться. Детсадовский лес должен быть безопасным, в нём не должно быть ядовитых растений.

Природное сообщество «Тенистый сад». Для него целесообразнее выбрать на территории место, которое нуждается в ветрозащитной растительности. По периметру этого участка рекомендуется высадить виноград девичий. Деревья и кустарники для тенистого сада выбирать предпочтительнее с раскидистой кроной и крупными листьями: катальпа, каштан, сирень. Акация белая и лиловая хорошо будет хорошо ионизировать

воздух и, что немаловажно, быстро расти. В целом, такие смешанные посадки играют наибольшую оздоровительную роль и увеличивают биоразнообразие природного мира на территории детского сада, расширяя тем самым поле для познавательной деятельности воспитанников.

Обустройство Тенистого сада. В тенистом саду необходимо поставить небольшие скамейки для отдыха, столики для настольных игр, устроить уличную библиотеку. Уличная библиотека выполнена в виде небольшого домика на ножках-подставках. Дверца домика может быть выполнена из прозрачного пластика, внутри домика две-три полочки для книг. В книжном домике должна быть литература для взрослых читателей и детей. Пользоваться могут как, взрослые так и дети. Например, пришла мама за ребёнком, а у вас ужин. Есть 15-20 свободных минут. В Тенистом саду воздух может увлажняться не только крупнолистными растениями, но и водой рукотворного фонтана. Для фонтана выстраивается небольшой и неглубокий бассейн (используется кирпичная кладка, внешняя и внутренняя поверхность стенок бассейна, должны напоминать естественный водоём, поэтому она облицовывается природным некрупным гладким камнем (речная галька), На дно бассейна (по его размеру) монтируется закольцованная труба d3 см, с просверленными в ней через равные промежутки отверстиями, подключается водопроводная труба, в нужное время, при открытии крана, фонтан начинает работать. Вода из фонтана может использоваться детьми для полива растений тенистого сада, а ниша бассейна с водой — для опытно-экспериментальной детской деятельности.

Для экскурсий (экспедиций) в Тенистом саду необходимо проложить извилистые тропинки, посыпав их ярким жёлтым песком. Яркие тропинки всегда будут побуждать детей пройти по ним, узнать к какому природному объекту они ведут, познакомиться с ним.

Природное сообщество «Каменистый сад» должна напоминать ландшафт предгорья. Если у вас небольшая площадь, то её можно зрительно увеличить многочисленными дорожками, Чем больше дорожек можно пройти, тем больше кажется расстояние. Дорожки, выложенные природным камнем «пластужкой», несут и функцию границ определённых зон сада. Сам каменистый сад может быть разбит на несколько зон: альпийская горка, участок луговых трав, мини-пруд с водной растительностью, водопад со смотровой площадкой, места уединения.

В Каменистом саду рекомендуются высаживать одиночные деревья, такие как, например, клён гиннала и клён татарский. Эти клёны — обитатели горных лесов, регионов с умеренным и влажным климатом.

Увлажнителем может послужить рукотворный водопад. Сделать его не сложно. Для этого вам потребуется природный бутовый камень, цементный раствор и опорная стенка (ею может послужить обратная сторона прогулочной веранды). Водопад лучше делать каскадный в две-три ступени. Территория, куда будет стекать или падать вода, должна быть похожа на небольшой участок горной реки. Этот участок ограничивается «берегом» выполненным из крупного бутового камня, «дно» рукотворной горной речки залито бетоном и засыпано щебнем. Чтобы «речка» не переполнялась, рекомендуется сделать водоотвод, а излишки воды использовать для полива растений Каменистого сада.

Искусственный водоем с растительностью. Минипруд, иногда даже очень небольшой, часто становится главным элементом экологического дизайна. Водоем ни в коем случае не должен быть прямолинейным, а иметь «естественные» обтекаемые изогнутые линии берегов. Хорошо смотрится водоем в виде капли. В водоеме и рядом с ним размещают группы растений, обычно влаголюбивых, можно разместить и ирисы.

Обязательным элементом Каменистого сада является альпийская горка. Альпийская горка — это маленький горный пейзаж, в котором естественным образом сочетаются живая и неживая природа. Если альпийская горка имеет приподнятую среднюю часть, то это — традиционная горка, если она плоская, то ее называют рокарием, или садом камней. Горка должна быть на открытом солнечном месте, лучше на склоне (в условиях Волгоградской области может быть в полутени). Хорошо смотрится рядом с

водоемами. Основа горки – земляной холм. Как правило, основание горки готовят за полгода до посадки растений, затем укладывают камни. Камни – песчаники, граниты. В г. Волгограде для альпийских горок используют бутовый камень. Камни должны быть достаточно крупными и одного вида. Их нужно вкопать в почву и слегка наклонить назад, при этом соблюдается основное правило – камни должны быть вкопаны неподвижно, а на самой горке есть «карманы» – углубления для посадки растений. Конечно, горку необходимо сделать посещаемой для детей, отвести места, с которых было бы удобно наблюдать за ней. Растения на альпийскую горку высаживают весной или осенью. Сначала лучше высадить несколько наиболее устойчивых видов. Преобладать должны невысокие растения. Можно сделать «вечноцветущую» горку. Растения одного вида лучше сажать группами. Зимой растения можно укрыть листвой деревьев или хвоей. Декоративные и дикорастущие виды можно совмещать. Очень красиво смотрятся ирисы – как культурные, так и дикорастущие. Для средней полосы России рекомендуются кошачья лапка, чабрец, живучка ползучая, лук гусиный. В наших условиях прекрасно растут любые неприхотливые растения, в том числе и предназначенные для клумб: тюльпаны, нарциссы, астры, гвоздики, крокусы, флоксы, карликовые деревца или кустарники, а также растения, специально предназначенные для альпийских горок: очитки, молодило и др. По краям горки располагают низкие стелющиеся растения, в центре – кустарники или деревца.

Природное сообщество «Огород». Для целей экологического образования огород имеет в первую очередь познавательное значение: дети узнают знакомые пищевые растения, родину их происхождения, условия произрастания, учатся выращивать растения с использованием экологических принципов биологического земледелия, т.е. без применения ядохимикатов, использовать современные агротехнические приемы выращивания растений и т.д. Традиционно огород также используют с целью выработки у детей навыков ухода за растениями. топинамбур, картофель, помидоры, перец, баклажаны, зелень – укроп, петрушка; земляника, ревень, тыква, кабачки, редис, редька, горох, салат, лук, фенхель, лук душистый («лук-чеснок»), кресс-салат, свекла, морковь, куртинки из ревеня, хрена.

Напомним еще раз, что главное назначение огорода – познавательное, а не выращивание сельхозпродукции. Даже если и не получится полноценного урожая – не беда, все равно труд будет вознагражден интересом детей. Рассмотрим новые подходы к организации огорода, которые можно применить и в засушливом климате, например, выращивание грядки-клумбы. В ДОО возможно создать необычную грядку-клумбу, где можно с успехом вырастить множество разнообразных овощей и пряных трав с минимумом затрат. Так как овощи в огороде дошкольного учреждения выращиваются прежде всего для развития познавательного интереса у детей, а не для питания, такая грядка лучше всего подойдет для выше обозначенных целей.

По форме грядка может быть любая – овальная, круглая, каплевидная, в виде любой геометрической фигуры или свободной формы.

После соответствующей подготовки грядки (лучше всего это сделать заранее, осенью – вынуть часть почвы, заменить ее компостом или свежими растительными остатками, которые успеют за зиму частично закомпостироваться, затем пересыпать землей, разровнять и пролить), - нужно взять любые мелкие семена огородных культур (морковь, петрушка, редис, редька, репа, капуста, укроп и т.д.) и в произвольном порядке разбросать их по грядке (более густо, чем при обычной посадке) и немного присыпать речным песком. После этого также в произвольном порядке, но уже более редко посадить семена средней величины (например, томаты) и, наконец, на глубину 3-4 см посадить крупные семена. Можно семена посеять группами, или блоками, но на небольшом расстоянии друг от друга. Далее грядку необходимо немного утрамбовать, хорошо полить и до появления дружных всходов не допускать пересушивания почвы. Последующее мульчирование земли под всходами облегчит уход за растениями. Детям, да и взрослым, будет интересно угадывать всходы, потом ждать цветения и, наконец, можно дожидаться и

плодов. Листья растений на такой грядке быстро смыкаются – это предотвращает рост сорняков и позволяет реже поливать растения.

Природное сообщество «Птичий остров» может собой небольшую поляну с несколькими одиночными деревьями с закреплёнными на них скворечниками. Для установки кормушек и поилок лучше всего использовать высокие пни или части спиленных деревьев. Доступное расположение этого инвентаря позволит детям самостоятельно наливать воду и насыпать корм для птиц. По периметру полянки рекомендуется устроить «живую» изгородь, посадив кусты бирючины. «Живая» изгородь послужит защитой от ветра, животных (кошек, например), а в холодную или жаркую погоду мелкие птицы будут спасаться в ветвях бирючины.

Шаг 4. Организация культурного ландшафта.

Культурный ландшафт — традиционно это клумбы и цветники, небольшие группы декоративных или почвопокровных растений, мини-альпинарии с небольшими водоёмами на прогулочных участках. Клумбы и цветники могут быть разнообразной формы и содержания.

В качестве постоянных участков, заменяющих традиционные клумбы, можно предложить небольшие (около 30 кв. см) группы декоративных растений, в свободном порядке расположенные на участке газона или по краю групповых участков. Их состав можно быть представлен как одним видом растений, так и несколькими.

В условиях г. Волгограда хорошо себя зарекомендовали следующие травянистые растения:

- некоторые неприхотливые газонные травы (например, полевица побегоносная);
- многолетники и двулетники - холодостойкие, устойчивые к болезням, не требующие пересадки декоративные растения: лилейники, гайлардия, котовник, энотера («ночная свеча»), шалфей мускатный, шалфей лекарственный, декоративная полынь Стеллера, иссоп, вероника, анютины глазки, гвоздика турецкая, вероника, золотые шары, ирисы, пионы, луки, брандушки, ландыши (но – вовремя убирать увядшие цветоносы, т.к. ягоды ядовиты!), крокусы, цикламены, подснежники, пролески и другие растения;
- легкие в уходе клумбовые однолетние растения – устойчивые к недостатку влаги, с длительным цветением или декоративнолистные: календула (ноготки), хлорофитум, цинерария (с разрезными серебристо-серыми листьями), эшшольция (калифорнийский мак), летний кипарис (кохия, похож на молодое хвойное деревце, осенью листья краснеют), петуния, бархатцы (тагетес, отклоненные и тонколистные), очитки, молодило, космея, циннии, душистый табак, астры, фасоль, горошек, эспарцет лавatera, пижма и другие.

На участках детского сада нужно избавляться от ежегодной перекопки клумб и других участков, на которых предполагается посадить растения. Лучше пользоваться плоскорезами. На небольших грядках с осени можно вынуть слой земли, заложить компост из перепревших листьев и растений и снова засыпать землей, а весной, не перекапывая, разровнять землю и посадить семена или рассаду. Голая земля должна быть засажена любыми неприхотливыми почвопокровными растениями. Это важно с нескольких точек зрения: как с точки зрения здоровья детей (часто поднимаемая ветром пыль содержит множество вредных веществ, которые ребенок вместе с ней вдыхает), так и с точки зрения декоративности участка (зеленый цвет гораздо приятнее глазу, чем пыльные неуютные пространства участка детского сада).

Шаг 5. Организация архитектурного ландшафта

К числу дополнительных экологических сред можно отнести балконы и входы-крылечки первого этажа здания. В первую очередь, такие «среды» должны стать красивыми, уютными, привлекательными. Но как же создать такой образцовый балкон? Ответ, кажется, достаточно прост: надо убрать оттуда весь хлам, а вместо этого посадить цветы. Но тогда все балконы могут стать похожими друг на друга. Чтобы этого не случилось, рекомендуем: у каждого балкона должен быть свой стиль. Например,

«русский дачный стиль», «классический», «кантри». «Кантри» самый подходящий стиль для создания очаровательного деревенского комфорта на балконе. Это такой своеобразный деревенский палисадник на балконе. Этот стиль отличается своей многоликостью. Воссоздать деревенскую идиллию, на первый взгляд, кажется проще простого. Главное запомнить, что основной чертой деревенского палисадника являются постоянно цветущие клумбы. Причём вперемешку с цветами можно высадить помидоры, декоративную капусту, по краю клумб салат. Цветочные клумбы на балконе располагаются в горшках. В соответствии со стилем горшки нужно разрисовать. Сделать это самостоятельно легко. Как минимум, их можно украсить пятнами или мазками разных оттенков, а потом покрыть слоем защитного лака. Наносить более сложный рисунок лучше при помощи заранее изготовленного трафарета. Оригинально будет смотреться цветочный ящик в виде небольшой телеги, запряжённой игрушечной лошадью! Телега можно сделать из обыкновенного деревянного ящика, декорированного акриловыми красками; колёса телеги – катушки из-под кабеля (такие катушки можно попросить в магазине электротоваров, когда кабель в бобине заканчивается, катушку выбрасывают). На деревенском балконе вам пригодятся многие старые вещи, которые благодаря фантазии и стараниям детей и взрослых получают такую красивую вторую жизнь.

Что же можно посадить на балконе в стиле «Кантри»? Яркие цветы деревенского палисадника: мальвы, циннии, галлардии, группки подсолнухов. Крупные белоснежные ромашки в клумбах и нарисованные на полу балкона освежат балкон и придадут ему своеобразную трогательность.

Но в каком бы стиле не оформлялись балконы, летние дворики необходимо помнить, что сад, который растёт у вас на балконе, нуждается в регулярном и тщательном уходе. Вместе с детьми нужно каждый день поливать растения, внимательно их осматривать, делать им водяной душ, при необходимости подкармливать удобрениями. Отцветшие растения следует убрать и если существует возможность, заменить другими. Обязательно нужно помнить и объяснять детям, что растение является живым организмом, которому необходим свет, определённая влажность и температура.

Помните, что даже на самом небольшом пространстве при желании можно добиться гармонии и красоты. Приложите к своему труду выдумку, фантазию, хороший вкус и получите замечательный зелёный уголок, который можно использовать в дошкольном учреждении, как дополнительную эколого-развивающую среду.

Мини-отели для насекомых — это сооружения, построенные для привлечения насекомых. Могут иметь различные формы и размеры в зависимости от своей цели и типа насекомых, для которых они предназначены. Чаще всего состоят из нескольких различных секций, предоставляющих насекомым место для гнёзд (особенно зимой), а также для укрытия или убежища. Мини-отели используют для привлечения опылителей. Дети любят наблюдать за насекомыми, исследовать их, и порою — жестоко. Чтобы сформировать у воспитанников навыки бережного отношения к насекомым, можно вместе с ними и их родителями построить мини-отели для насекомых. Как сделать мини-отель для насекомых?

1. Выберите место на территории дошкольного учреждения. Это могут быть и детсадовский лес, и Каменистый сад. Подыскивая место для вашего отеля, найдите участок рядом с другими объектами дикой природы. Если у вас есть прудик, это может быть хорошим местом. Вы также можете захотеть создать свой отель рядом с кустом, деревом или кустарником.

2. Выберите место, которое ловит и солнце, и тень. Отель предназначен для размещения различных насекомых. Беспозвоночные часто предпочитают темную и влажную среду, в то время как пчелы и бабочки любят солнечный свет. Важно, чтобы место, где будет размещён мини-отель, было ровным: Вы же не хотите, чтобы ваш отель развалился. Это может травмировать и потенциально убить насекомых, которые ищут укрытия.

3. Выбор конструкции. Попробуйте старый скворечник. Возможно, вы не захотите делать невероятно большой отель из насекомых. Если вы просто ищете что-то маленькое для размещения на заднем дворе, поищите старый скворечник. Старый деревянный скворечник можно легко переделать в отель для насекомых. Можно использовать любую старую деревянную коробку. Лучше использовать материалы повторно, чем в конечном итоге выбрасывать их. Если вы решили сделать большой отель, используйте старые деревянные поддоны, сложив их ярусами друг на друга и прочно скрепив между собой. У вас получится многоэтажный отель, не забудьте сделать крышу.

4. Этажи-ячейки заполните наполнителем. Для наполнителя сгодятся стебли растений, сухая трава, спиленные сучья с просверленными отверстиями (в них спрячутся насекомые), сухие листья, веточки, палочки. Солома и сено, которые создают трещины и щели. Они также предоставляют беспозвоночным возможность зарываться и впадать в спячку в мягком материале.

Шаг 6. Создание экологической тропинки

Экологическую тропинку можно определить как специально проложенный маршрут с заранее описанными видовыми точками. В дошкольных учреждениях экологические тропинки выполняют много функций: познавательную, развивающую, эстетическую, оздоровительную. В качестве объектов и видовых точек экологической тропинки выбираются различные виды растений (деревьев, кустарников, трав), грибы на живых и мертвых деревьях, старые пни, гнезда птиц на деревьях, микроландшафты разных природных сообществ (уголок луга, леса, степи, уголок нетронутой природы, водоем), лекарственная полянка, клумбы, места регулярного скопления насекомых и пауков (например, муравейники, пни или лежащие на земле стволы деревьев, цветущие растения, привлекающие насекомых), поилки и кормушки для птиц, огород, сад, альпийская горка, площадка природы, метеоплощадка и т.п. Рекомендуется включение в маршрут экологической тропинки целых выше представленных природных сообществ. Экологическая тропинка позволяет более продуктивно использовать обычные прогулки с детьми для получения экологических знаний и одновременно для оздоровления детей на свежем воздухе. Объекты экологической тропинки дают большие возможности для сенсорного развития ребенка, для проведения систематических наблюдений во время ежедневных прогулок, экологических праздников, игр, театрализованных инсценировок с участием «хозяина» тропинки, эмоционального развития детей, формирования эмоционально-положительного отношения к природе и эмпатии по отношению к живым организмам. Для того чтобы правильно организовать работу по созданию маршрута экологической тропинки, необходимо обследование территории детского сада и выделение наиболее интересных объектов; это можно сделать группой педагогов под руководством эколога или старшего воспитателя (при отсутствии ставки эколога). Количество видовых точек, как правило, получается достаточно большим до 30 и более. Естественно, что использование их одновременно нецелесообразно. Каждое путешествие по экологической тропинке с детьми ограничивается несколькими наиболее интересными в данное время года точками или зависит от тематики мероприятия. Точки могут быть временными или постоянными, специально оборудованными или нет. Названия видовых точек должны быть интересными, будить фантазию детей – например, «Загадочное дерево», «Сказочная полянка», «Деревце-лекарь» и т.д.

Шаг 7. Далее составляется картосхема тропинки с нанесением маршрута и всех ее объектов – видовых точек (в виде кружочков с цифрами или рисунков-символов; могут быть составлены картосхемы разного назначения: в помощь воспитателям и для детей разного возраста). Картосхемы для детей должны содержать небольшое количество информации в виде понятных для ребенка рисунков объектов, стрелок, указывающих маршрут. Для детей младшего возраста создаются крупные цветные рисунки наиболее привлекательных объектов, например, изображаются яркие бабочки, цветки и т.п., информация дается в понятной для них иллюстративной форме. Картосхема располагается в доступном для обозрения детей месте и используется регулярно при организации

детских исследовательских экспедиций и экскурсий по ознакомлению с окружающим миром природы.

Психолого-педагогические условия

В дошкольной образовательной организации должны быть созданы следующие психолого-педагогические условия, обеспечивающие развитие ребенка в соответствии с его возрастными и индивидуальными возможностями и интересами.

1. Личностно-порождающее взаимодействие взрослых с детьми, предполагающее создание таких ситуаций, в которых каждому ребенку предоставляется возможность выбора деятельности, партнера, средств и пр.; обеспечивается опора на его личный опыт при освоении новых знаний и жизненных навыков.

2. Ориентированность педагогической оценки на относительные показатели детской успешности, то есть сравнение нынешних и предыдущих достижений ребенка, стимулирование самооценки.

3. Формирование игры как важнейшего фактора развития ребенка.

4. Создание развивающей образовательной среды, способствующей физическому, социально-коммуникативному, познавательному, речевому, художественно-эстетическому развитию ребенка и сохранению его индивидуальности.

5. Сбалансированность репродуктивной (воспроизводящей готовый образец) **и продуктивной** (производящей субъективно новый продукт) **деятельности**, то есть деятельности по освоению культурных форм и образцов и детской исследовательской, творческой деятельности; совместных и самостоятельных, подвижных и статичных форм активности.

6. Участие семьи как необходимое условие для полноценного развития ребенка дошкольного возраста.

7. Профессиональное развитие педагогов, направленное на развитие профессиональных компетентностей, в том числе коммуникативной компетентности и мастерства мотивирования ребенка, а также владения правилами безопасного пользования Интернетом, предполагающее создание сетевого взаимодействия педагогов и управленцев.

Взаимодействие взрослых с детьми является важнейшим фактором развития ребенка и пронизывает все направления образовательной деятельности.

С помощью взрослого и в самостоятельной деятельности ребенок учится познавать окружающий мир, играть, рисовать, общаться с окружающими. Процесс приобщения к культурным образцам человеческой деятельности (культуре жизни, познанию мира, речи, коммуникации, и прочим), приобретения культурных умений при взаимодействии со взрослыми и в самостоятельной деятельности в предметной среде называется процессом овладения культурными практиками.

Процесс приобретения общих культурных умений во всей его полноте возможен только в том случае, если взрослый выступает в этом процессе в роли партнера, а не руководителя, поддерживая и развивая мотивацию ребенка. Партнерские отношения взрослого и ребенка в Организации и в семье являются разумной альтернативой двум диаметрально противоположным подходам: прямому обучению и образованию, основанному на идеях «свободного воспитания». Основной функциональной характеристикой партнерских отношений является равноправное относительно ребенка включение взрослого в процесс деятельности. Взрослый участвует в реализации поставленной цели наравне с детьми, как более опытный и компетентный партнер.

Для *личностно-порождающего взаимодействия* характерно принятие ребенка таким, какой он есть, и вера в его способности. Взрослый не подгоняет ребенка под какой-то определенный «стандарт», а строит общение с ним с ориентацией на достоинства и индивидуальные особенности ребенка, его характер, привычки, интересы, предпочтения. Он сопереживает ребенку в радости и огорчениях, оказывает поддержку при затруднениях, участвует в его играх и занятиях. Взрослый старается избегать запретов и наказаний. Ограничения и порицания используются в случае крайней необходимости, не

унижая достоинство ребенка. Такой стиль воспитания обеспечивает ребенку чувство психологической защищенности, способствует развитию его индивидуальности, положительных взаимоотношений со взрослыми и другими детьми.

Личностно-порождающее взаимодействие способствует формированию у ребенка различных позитивных качеств. Ребенок учится уважать себя и других, так как отношение ребенка к себе и другим людям всегда отражает характер отношения к нему окружающих взрослых. Он приобретает чувство уверенности в себе, не боится ошибок. Когда взрослые предоставляют ребенку самостоятельность, оказывают поддержку, вселяют веру в его силы, он не пасует перед трудностями, настойчиво ищет пути их преодоления.

Ребенок не боится быть самим собой, быть искренним. Когда взрослые поддерживают индивидуальность ребенка, принимают его таким, каков он есть, избегают неоправданных ограничений и наказаний, ребенок не боится быть самим собой, признавать свои ошибки. Взаимное доверие между взрослыми и детьми способствует истинному принятию ребенком моральных норм.

Ребенок учится брать на себя ответственность за свои решения и поступки. Ведь взрослый везде, где это возможно, предоставляет ребенку право выбора того или действия. Признание за ребенком права иметь свое мнение, выбирать занятия по душе, партнеров по игре способствует формированию у него личностной зрелости и, как следствие, чувства ответственности за свой выбор.

Ребенок приучается думать самостоятельно, поскольку взрослые не навязывают ему своего решения, а способствуют тому, чтобы он принял собственное.

Ребенок учится адекватно выражать свои чувства. Помогая ребенку осознать свои переживания, выразить их словами, взрослые содействуют формированию у него умения проявлять чувства социально приемлемыми способами.

Ребенок учится понимать других и сочувствовать им, потому что получает этот опыт из общения со взрослыми и переносит его на других людей.

Говоря о психологическом комфорте ребенка, мы подразумеваем обеспечение возможности быть самим собой; в случае появления негативных эмоций и отрицательных поведенческих мотивов корректировать их, не нарушая особенностей личностной структуры, используя для этого способы и методы, понятные и интересные для самого ребенка. Также считаем необходимым предоставить возможность для удовлетворения основных потребностей ребенка, а именно потребность в любви, уважении, игре, двигательной деятельности. Психологический комфорт также несет в себе научение ребенка понимать и принимать собственные чувства и эмоции и других людей, способность к эмпатии. Педагогу необходимо познакомить детей со способами общения с взрослыми и сверстниками для поддержания конструктивного общения.

«Адаптация, психолого-педагогическая поддержка и координация деятельности молодых специалистов в ДОО

Адаптация молодых специалистов в образовательной организации является необходимым звеном кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником конкретного звена образования, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т. д. Он принимает также совокупность социально-экономических условий, предоставляемых ему образовательным учреждением. Он вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, выработать соответствующую линию поведения.

К сожалению, важность мероприятий по адаптации молодых специалистов в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации. Между тем, в условиях

введения нового механизма хозяйствования, самофинансирования и самоокупаемости, что сопровождается значительным высвобождением и, следовательно, перераспределением рабочей силы, увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, важность проблемы адаптации еще больше возрастает.

Исходя из выше сказанного, возникает противоречие, а именно: потребность детского сада в «приходе» молодых специалистов и отсутствие конкретных механизмов помощи в период адаптации новых сотрудников. Таким образом, молодые специалисты либо не остаются в профессии после получения среднего или высшего образования, либо прекращают трудовой договор по истечению не значительного периода педагогической деятельности.

Чтобы решить данное противоречие и выработать конкретные механизмы адаптации молодых педагогов, администрация ДОО необходимо представить «портрет» молодого педагога, его потребности и трудности, возникающие в начале трудовой деятельности. Необходимо отметить, что выпускники ВУЗов и СУЗов не стремятся работать в детском саду по ряду причин:

- низкий престиж профессии «педагог»;
- не высокая заработная плата и отсутствие другой социальной помощи и гарантий;
- характер труда носит постоянное эмоциональное и физическое напряжение и ряд других причин.

Именно поэтому наличие технологии адаптации молодых специалистов поможет «оставлять» в детском саду ту незначительную часть выпускников, которые решили посвятить свою жизнь воспитанию подрастающего поколения.

Да кто же он, молодой специалист, приходящий в образовательное учреждение? Как правило, это специалист с высшим и средним специальным образованием в возрасте до 30 лет, входящий в особую группу персонала, характеризующуюся, прежде всего тем, что она находится в стадии трудового и социального самоопределения и обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от других поколений.

Рассмотрим основные характеристики молодого специалиста в сфере образования:

- труд молодых специалистов в большей мере исполнительский, менее творческий;
- начиная свою трудовую деятельность с нижних ступеней иерархии, молодые специалисты получают и меньшую заработную плату. Это сказывается на уровне удовлетворения их потребностей;
- относясь к старшей возрастной группе молодежи, молодые специалисты, с одной стороны, отличаются большой рациональностью поступков и меньшей степенью внушаемости, а с другой стороны - имеют, по сравнению со своими сверстниками, меньший стаж (опыт) практической работы;
- молодые специалисты обладают большей мобильностью, передовыми знаниями и профессиональной подготовкой, в результате чего представляют для организации особую ценность.

Исходя из описательного «портрета» молодого специалиста, мы можем предположить потребности и трудности, с которыми он столкнется в процессе начала трудовой деятельности, а именно:

1. Социальная адаптация – знакомство с «атмосферой» детского сада, интеграцией в социальную среду, принятие норм поведения, активное взаимодействие с этой средой.
2. Профессиональная адаптация – включение сотрудника в образовательную деятельность.
3. Физиологическая адаптация – приспособление к новым условиям работы, графику, нагрузкам.
4. Психологическая адаптация – построение отношений с коллективом и руководством.

5. Экономическая адаптация – процесс привыкания к системе материального стимулирования, уровню оплаты.

Данная технология по адаптации молодых специалистов базируется на благополучном разрешении озвученных выше трудностей и рассчитана на год после заключения трудового договора с вновь принятым сотрудником.

Рассмотрим компоненты данной технологии:

1. Трудности, вызванные социализацией молодого специалиста, решаются благодаря авторской программе «Бегущая по волнам» (приложение №1). Занятия проводятся четыре раза в неделю, проходят в виде тренингов, производственной гимнастики, игровых упражнений и мастер-классов, в детском саду, а также в течении учебного года один раз в месяц запланированы коллективные мероприятия с выходом из образовательного учреждения, направленных на создание оптимальных условий для сплочения и доверия среди педагогов ДОО, снятия эмоционального напряжения и формирования навыков самопознания и саморазвития личности в целом, способствующих профилактики СЭВ, что способствует профессиональной социализацией и адаптации молодого педагога.

В муниципальных районах Волгоградской области на протяжении долгого периода времени активно ведет свою деятельность «Школа молодого специалиста», где молодой педагог имеет возможность повысить уровень социально-коммуникативных навыков, снизить психоэмоциональное напряжение за счет тренинговых упражнений и общения с коллегами из других образовательных организаций, имеющих схожие трудности в начале трудовой деятельности. «Школа молодого специалиста» помогает молодым педагогам расширить социальные контакты вне стен детского сада, что позволяет в будущем реализовывать проекты с социальными партнёрами (например, детский сад - школа как целостный процесс воспитания и обучения детей).

2. Для решения трудностей второго блока направлена программа «Незримо руковожу» (Приложение №2). Старший воспитатель в течение первого месяца от приема молодого педагога проводит четыре семинара-практикума, основная цель которых: познакомить педагога с локально-нормативными и учебно-воспитательными документами образовательного учреждения. Игровые и практические приемы, используемые на данных семинарах, позволяют сделать процесс обучения легкоусвояемым, эффективным и практико-ориентированным.

3. Метод «рука в руку» позволяет осуществить помощь молодому сотруднику в ориентировке режимных моментов. Чья рука в начале трудовой деятельности будет держать руку молодого педагога? Конечно, наставника. В качестве наставника выступает педагог, обладающий следующими качествами и навыками:

1. Приверженность корпоративным ценностям. Обладание высоким уровнем вовлеченности.

2. Наличие системного представления о работе своего подразделения и предприятия в целом.

3. Обладание значительным опытом работы и знаниями в своей профессиональной деятельности.

4. Желание быть Наставником. Опасно, когда Наставничество воспринимается как дополнительная нагрузка, это сказывается на качестве обучения. Важно искреннее стремление помогать подопечному.

5. Способность передавать знания, а это означает умение структурировать свой опыт и четко и последовательно излагать информацию. Также необходимо быть способным к конструктивной критике.

6. Навыки мотивации, способность заинтересовать.

7. Навыки влияния на других.

Наставничество – это ситуативный и динамический процесс, носящий персонализированный характер. Программа «Мы вместе», систематизирует «обучающий процесс» и позволяет конкретизировать деятельность обоих субъектов программы

(приложение 4). Образованная связка «наставник + молодой специалист» в ДОО направлена на достижения определенных результатов: призовые места на всероссийских и региональных конкурсах, развитое окружающее пространство группы в соответствии с ФГОС ДОО, благоприятный психологический климат в группе и плодотворное взаимодействие с родителями воспитанников.

4. В ДОО возможно реализация крупных проектов (использование инновационных приемов социализации детей с ОВЗ, раннее профессиональное самоопределение детей дошкольного возраста с ОВЗ, использованию элементов иппотерапии в условиях дошкольной образовательной организации), продукты которых представляется на методических мероприятиях различного уровня. Данные проекты способствуют оптимизации климата среди педагогов, развитию творческого потенциала и профессионального мастерства. Ведь давно известно, что интересный, новый нестандартный проект объединяют сотрудников в одно общее дело. Детский сад превращается в «команду единомышленников», новаторов педагогической деятельности. Молодой педагог, не имея опыта инновационной деятельности, привлекается к данному виду деятельности в первый год как наблюдатель и секретарь производственных совещаний, тем самым, мы включаем сотрудника в «жизнь детского сада» и снижаем уровень отстранённости и замкнутости. По истечению года, молодой педагог уже может принимать активное участие в данном виде деятельности и вести собственный подпроект одного большого дела.

5. Постановление губернатора волгоградской области №1291 от 19.09.2018 года «Об утверждении Положения о порядке начислений и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов» с целью поддержки молодых педагогов предусматривает выплаты до истечения трех лет работы в виде 40%, 30% и 20% от окладной части, что, безусловно, повышает уровень благосостояния молодого специалиста. Так же фонд заработной платы ДОО позволяет выплачивать педагогам ежеквартальные премиальные выплаты. Разработанная таблица результативности деятельности педагогов в ДОО (приложение 3) позволяет сделать процесс премирования сотрудников максимально прозрачным и, в тоже время, стимулирует педагогов к выполнению деятельности вне должностной инструкции, а также к участию в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. Замечено, что молодой специалист в начале трудовой деятельности не активно участвует в «жизни детского сада» и таблица результативности его деятельности остается, как правило, пустой, что влияет на низкие премиальные выплаты. В тоже время, мотивирует к проявлению большей активности, стимулирует к творческому поиску молодого сотрудника. Так, всего лишь через три месяца после начала трудовой деятельности, премиальные выплаты молодого педагога повысились на 60%, поскольку таблица результативности позволяет координировать действия педагогов и имеет конкурентоспособный характер.

Детский сад - это живой организм, имеющий свою специфику и уникальность, в связи с этим представленные программы помогут образовательной организации оказать помощь молодому педагогу.

Цели и задачи партнерства с родителями (законными представителями)

Формирование ответственного и позитивного родительства – одно из основных направлений социальной политики Российской Федерации, закрепленных в «Концепции государственной семейной политики до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 1618-р от 25 августа 2014 года. В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (далее - ФГОС ДО) определены приоритеты, цели, задачи и принципы построения взаимодействия между дошкольной образовательной организацией и родителями (законными представителями) детей дошкольного возраста:

- одним из основных принципов дошкольного образования является «...сотрудничество с семьей» (п. 1.4);

- одной из целей, на достижение которых направлен ФГОС ДО, является «...обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей» (п. 1.6);

- согласно требованиям, к структуре основной образовательной программы дошкольного образования, «В содержательном должны быть представлены...особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями воспитанников» (п. 2.11.2).

Не менее важное место занимают вопросы взаимодействия с семьей в ряду требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования, а именно:

- создание образовательной среды организации, включающей условия для участия родителей в образовательной деятельности (п.3.1);

- вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность и поддержка их в вопросах воспитания детей, охране и укреплении их здоровья (п. 3.2.1);

- создание образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи (п. 3.2.5);

- создание возможности для обсуждения с родителями детей вопросов, связанных с реализацией Программы (п. 3.2.8).

Таким образом, основными направлениями работы дошкольной образовательной организации с семьей, в соответствии с ФГОС ДО, являются:

1. Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи.
2. Повышение компетентности родителей.
3. Помощь семье в воспитании и образовании ребенка.
4. Участие родителей в образовательной деятельности ДОО.

Семья является институтом первичной социализации и образования, который оказывает большое влияние на развитие ребенка в младенческом, раннем и дошкольном возрасте. Поэтому педагогам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, необходимо учитывать в своей работе такие факторы, как условия жизни в семье, состав семьи, ее ценности и традиции, а также уважать и признавать способности и достижения родителей(законных представителей) в деле воспитания и развития их детей.

Тесное сотрудничество с семьей делает успешной работу Организации. Только в диалоге обе стороны могут узнать, как ребенок ведет себя в другой жизненной среде. Обмен информацией о ребенке является основой для воспитательного партнерства между родителями(законными представителями) и воспитателями, то есть для открытого,

доверительного и интенсивного сотрудничества обеих сторон в общем деле образования и воспитания детей.

Взаимодействие с семьей в духе партнерства в деле образования и воспитания детей является предпосылкой для обеспечения их полноценного развития.

Партнерство означает, что отношения обеих сторон строятся на основе совместной ответственности за воспитание детей. Кроме того, понятие «партнерство» подразумевает, что семья и Организация равноправны, преследуют одни и те же цели и сотрудничают для их достижения. Согласие партнеров с общими целями и методами воспитания и сотрудничество в их достижении позволяют объединить усилия и обеспечить преемственность и взаимодополняемость в семейном и внесемейном образовании.

Особенно важен диалог между педагогом и семьей в случае наличия у ребенка отклонений в поведении или каких-либо проблем в развитии. Диалог позволяет совместно анализировать поведение или проблемы ребенка, выяснять причины проблем и искать подходящие возможности их решения. В диалоге проходит консультирование родителей(законных представителей) по поводу лучшей стратегии в образовании и воспитании, согласование мер, которые могут быть предприняты со стороны Организации и семьи.

Педагоги поддерживают семью в деле развития ребенка и при необходимости привлекают других специалистов и службы (консультации психолога, логопеда, дефектолога и др.).

Таким образом, Организация занимается профилактикой и борется с возникновением отклонений в развитии детей на ранних стадиях развития.

Уважение, сопереживание и искренность являются важными позициями, способствующими позитивному проведению диалога.

Диалог с родителями (законными представителями) необходим также для планирования педагогической работы. Знание педагогами семейного уклада доверенных им детей позволяет эффективнее решать образовательные задачи, передавая детям дополнительный опыт.

Педагоги, в свою очередь, также должны делиться информацией с родителями (законными представителями) о своей работе и о поведении детей во время пребывания в Организации. Родители (законные представители), как правило, хотят знать о возможностях сотрудничества, способствующего адаптации ребенка к Организации, его развитию, эффективному использованию предлагаемых форм образовательной работы.

В этом случае ситуативное взаимодействие способно стать настоящим образовательным партнерством.

Организация может предложить родителям (законным представителям) активно участвовать в образовательной работе и в отдельных занятиях. Родители (законные представители) могут привнести в жизнь Организации свои особые умения, пригласить детей к себе на работу, поставить для них спектакль, организовать совместное посещение музея, театра, помочь с уборкой территории и вывозом мусора, сопровождать группу детей во время экскурсий и т. п.

Разнообразные возможности для привлечения родителей (законных представителей) предоставляет проектная работа. Родители (законные представители) могут принимать участие в планировании и подготовке проектов, праздников, экскурсий и т. д., могут также самостоятельно планировать родительские мероприятия и проводить их своими силами. Организацией поощряется обмен мнениями между родителями (законными представителями), возникновение социальных сетей и семейная самопомощь.

Взаимодействие семьи и детского сада - это длительный процесс, долгий и кропотливый труд, требующий от педагогов и родителей терпения, творчества и взаимопонимания. В новых формах взаимодействия педагога с родителями, основанных на сотрудничестве в режиме диалога (семейные клубы, дискуссии: круглые столы, симпозиумы, дебаты, семинары-тренинги, интерактивные игры, мастер-классы), реализуется принцип доверительного партнерства. Разнообразие

интерактивных форм взаимодействия с родителями позволяет воспитателям значительно улучшить отношения с семьями, повысить педагогическую культуру родителей, расширить представления детей по различным образовательным областям.

Обеспечение здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу

Проблемы сохранения и укрепления детского здоровья и пути их решения нашли свое отражение во многих законодательных и нормативно - правовых актах. Так, в Законе РФ «Об образовании в РФ» (273-ФЗ РФ, 29 декабря 2012 г.) отмечено, что дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста.

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (далее ФГОС ДО) одной из приоритетных задач является охрана и укрепление физического и психического здоровья детей, в том числе их эмоционального благополучия. В направлении «Физическое развитие» отмечено приобретение опыта в становлении ценностей здорового образа жизни, овладение его элементарными нормами и правилами (в питании, двигательном режиме, закаливании, при формировании полезных привычек и др.

Сохранить и укрепить свое здоровье можно благодаря здоровому образу жизни.

Факторы риска нарушения здоровья в дошкольном возрасте

Под факторами риска понимаются определенные неблагоприятные воздействия, характерные обстоятельства, которые в совокупности снижают адаптационные возможности здоровья, а также условия и особенности образа жизни, повышающие вероятность возникновения болезней. Среди факторов риска высокой заболеваемости дошкольников в организованных коллективах существенное значение имеют нарушения теплового режима в дошкольном учреждении. В помещениях с низкой температурой нарушается режим проветривания, увеличивается концентрация углекислого газа, накапливаются антропоксины, что способствует высокой заболеваемости детей острыми респираторно-вирусными инфекциями.

Важным фактором, определяющим здоровье детей, является питание. К числу факторов, обуславливающих здоровье детей раннего и дошкольного возраста, относится также наличие или отсутствие отклонений в антенатальном, перинатальном и раннем постнатальном развитии.

Основными задачами в области обеспечения безопасности образовательного пространства являются: создание медико-социальных, организационно-технических условий, обеспечивающих безопасность и сохранение здоровья всех участников образовательной деятельности.

Организация должна обеспечить выполнение сотрудниками ДОО требований законодательных и других нормативно – правовых актов, регламентирующих создание здоровых и безопасных условий воспитания, предотвращение несчастных случаев с детьми и сотрудниками в течение всего периода пребывания в ДОО; профилактику производственного травматизма; выполнение правил пожарной безопасности и соблюдение противопожарного режима. Необходимо проводить системную работу по формированию у воспитанников и сотрудников устойчивых навыков безопасного поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций, по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма среди воспитанников ДОО; по обеспечению безопасной эксплуатации здания, оборудования и технических средств обучения. Организация должна быть оснащена противопожарным и охранным оборудованием, средствами защиты и пожаротушения.

Соблюдение санитарных норм, пожарной безопасности, правил гигиены означает прохождение и исполнение сотрудниками ДОО должностных инструкций, связанных с

обеспечением безопасности жизни и здоровья детей, соблюдением санитарно-эпидемиологических норм, а также знанием плана действий в экстремальных ситуациях.

Современное дошкольное образовательное учреждение представляет собой сложную систему, поэтому должна быть разработана система мер по обеспечению безопасного образовательного пространства включающая:

- постоянное обновление нормативно-правовой базы ДОО по формированию безопасного образовательного пространства;
- совершенствование механизмов управления безопасностью образовательного пространства, создание команды, распределение обязанностей между участниками образовательной деятельности;
- создание здоровых и безопасных условий труда в образовательной организации;
- материально-техническое оснащение;
- создание эффективной системы обучения работников ДОО;
- внедрение инновационных образовательных технологий;
- совершенствование системы взаимодействия с органами безопасности (службой МЧС, ГИБДД и др.);
- разработку и внедрение системы мониторинга безопасности образовательного пространства ДОО.

По результатам анализа качества обеспечения здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу, для повышения эффективности деятельности ДОО необходимо особое внимание обратить на:

- Состояние здоровья воспитанников
- Санитарно-гигиенические условия
- Формирование культурно-гигиенических навыков
- Сохранение и укрепление здоровья
- Организация процесса питания и его качество
- Организация процесса питания
- Отдых и сон.

Особенности формирования культурной практики здоровья детей в младенчестве, раннем и дошкольном возрасте.

Задачи сохранения здоровья детей, характерные для всех образовательных программ дошкольных учреждений:

1. Научить детей определять свое состояние и ощущения.
2. Сформировать активную жизненную позицию.
3. Сформировать представления о своем теле, организме.
4. Учить укреплять и сохранять свое здоровье.
5. Раскрыть необходимость и роль движений в физическом развитии.
6. Обучать правилам безопасности при выполнении физических упражнений и различных видов деятельности.
7. Учить оказывать элементарную помощь при травмах.

Формировать представления о том, что полезно и что вредно для организма.

С первых дней пребывания ребенка в ДОУ ведется работа по сохранению и укреплению физического, психического, нравственного и социального здоровья. Формирование здорового образа жизни необходимо вести среди детей с учетом их возрастных особенностей.

Дошкольный возраст относится к так называемым критическим периодам в жизни ребенка. На протяжении всего дошкольного детства происходит нарастание силы и подвижности нервных процессов, формирование высшей нервной деятельности. В период дошкольного детства происходят «глубинные» перестройки в

обмене веществ, которые связаны с максимальной частотой детских инфекций и представляют серьезную опасность для здоровья ребенка. Кроме того, в этот возрастной период усиливается возможность проявления аллергических реакций и хронических соматических заболеваний, в основном у часто болеющих и предрасположенных к тем или иным хроническим заболеваниям детей. Здоровый дошкольник тоже нуждается в тщательной заботе и участии со стороны взрослых. Это связано с тем, что здоровье ребенка формируется на протяжении всей его жизни. Успешное формирование культурной практики здоровья определяется отношением ребенка к своему здоровью и зависит от сформированности в его сознании этого понятия. У детей дошкольного возраста можно выделить следующие возрастные предпосылки для стойкого формирования представлений о здоровом образе жизни:

- активно развиваются психические процессы;
- заметны положительные изменения в физическом и функциональном развитии;
- дети старшего дошкольного возраста владеют навыками самообслуживания, прилагают волевые усилия для достижения поставленной цели в игре, в проявлении физической активности.

На физиологическое состояние детей дошкольного возраста большое влияние оказывает их психоэмоциональное состояние:

- эмоциональное самочувствие (психогигиена, умение справляться с собственными эмоциями);
- интеллектуальное самочувствие (способность человека узнавать и использовать новую информацию для оптимальных действий в новых обстоятельствах);
- духовное самочувствие: способность устанавливать действительно значимые, конструктивные жизненные цели и стремиться к ним; оптимизм.

В то же время следует учитывать, что каждый возрастной период характеризуется своими особенностями: в младшем дошкольном возрасте дети понимают, что такое болезнь, но дать самую элементарную характеристику здоровью еще не могут. В среднем дошкольном возрасте у детей формируется представление о здоровье как «не болезни». Они рассказывают о том, как болели, у них проявляется негативное отношение к болезни на основании своего опыта. Объяснить же значение «быть здоровым» и чувствовать себя здоровым еще не могут. В их понимании быть здоровым - значит не болеть. В среднем дошкольном возрасте дети начинают осознавать угрозы здоровью со стороны внешней среды (холодно, дождь, сквозняк), а также своих собственных действиях (есть мороженое, мочить ноги и т.д.) В старшем дошкольном возрасте, благодаря возрастанию личного опыта, меняется отношение к здоровью. Но, при этом отмечается смешение понятий «здоровый» - как «большой, хороший» (вот здорово!) и «здоровый» - как не больной. В этот период дети, по-прежнему, соотносят здоровье с болезнью, но уже умеют определять угрозы здоровью как от своего собственного действия («нельзя есть грязные фрукты», «нельзя брать еду грязными руками» и пр.), так и от внешней среды. Дети уже могут соотносить понятие «здоровье» с выполнением правил гигиены, физическую культуру с укреплением здоровья. В возрасте 5-7 лет дети начинают выделять и психическую, и социальную компоненты здоровья. Однако, и в этот период у детей отмечается недостаток необходимых знаний о способах сохранения здоровья, а слабое осознание опасностей нездорового поведения человека для сохранения здоровья. Сформированность отношения к здоровью как к ценности жизни становится основой формирования у детей потребности в здоровом образе жизни.

Задачами становления ценностного отношения к здоровью у детей дошкольного возраста являются следующие:

- воспитание целостного отношения к здоровью и человеческой жизни, развитие мотивации к сбережению своего здоровья и здоровья окружающих людей в целом;

- развитие здоровьесберегающей компетентности дошкольников;

- поддержка веры ребенка в свои возможности и собственные силы, воспитание его как субъекта здоровьесберегающей деятельности и поведения.

Педагогическая стратегия формирования ЗОЖ ориентирована на самостоятельную выработку убеждений ребенка на основе обретаемых знаний и опыта. Важно не только накапливать знания, но и находить им практическое и постоянное применение на уровне естественных потребностей, привычек, привязанностей. Это и составляет сущность культурной практики здоровья. Педагогическая система формирования культурной практики здоровья предусматривает определенные условия, специфической чертой которых является то, что они включают элементы всех составляющих процесс формирования ценностей здорового образа жизни. Процесс педагогического сопровождения формирования культурной практики здоровья у детей дошкольного возраста будет результативным, если реализовать следующие педагогические условия:

- Организация взаимодействия ДОО и семьи.

- Создание развивающей предметно-пространственной среды по формированию здорового образа жизни у детей дошкольного возраста.

Можно выделить следующие формы работы с родителями:

- индивидуальные консультации - это диалог воспитателя и родителя;

- педагогический совет с участием родителей с целью привлечения родителей к активному осмыслению проблем воспитания детей в семье на основе учета индивидуальных потребностей;

- родительская конференция - одна из форм повышения педагогической культуры родителей.

- «круглый стол».

- вечера вопросов и ответов, форма, позволяющая родителям уточнить свои педагогические знания, применить их на практике, узнать о чем-либо новом, пополнить знаниями друг друга, обсудить некоторые проблемы развития детей;

- уголок для родителей, в котором размещается полезная для родителей и детей информация: режим дня группы, расписание занятий, ежедневное меню, полезные статьи и справочные материалы-пособия для родителей;

- еженедельные записки, адресованные непосредственно родителям, с сообщением о здоровье, настроении, поведении ребенка в детском саду, о его любимых видах деятельности и другую информацию.

Основой педагогической моделью взаимодействия ДОО и семьи по формированию культурной практики здоровья является воспитание не только физически крепкого ребенка, но и цельной личности с устойчивой нервной системой, готовой к успешной бытовой, трудовой и социальной адаптации к реальным условиям жизни, к интеграции в обществе.

Традиционные и нетрадиционные формы взаимодействия ДОО и семьи достаточно эффективны и могут использоваться в целях педагогического сопровождения семьи. Создание развивающей предметно-пространственной среды по формированию ценностей здорового образа жизни у детей предполагает активные действия по стимулированию физической активности детей.

В дошкольном возрасте формируются основные жизненные понятия, в том числе понятие здоровья и правильного здорового поведения. Дошкольный возраст относится к так называемым критическим периодам в жизни ребенка. На протяжении всего дошкольного детства происходит формирование высшей нервной деятельности. Эмоциональное перенапряжение в этот период связано с ростом частоты пограничных состояний и невротических реакций. В этом возрасте родители и педагоги часто сталкиваются с такими проявлениями в поведении детей, как смена настроения, повышенная раздражительность, психомоторная возбудимость, плаксивость, быстрая утомляемость, невнимательность при выполнении заданий.

В структуре культурной практики здоровья важно уделять внимание формированию самоохранительного поведения детей:

- воспитанию целостного отношения к здоровью и человеческой жизни, развитие мотивации к сбережению своего здоровья и здоровья окружающих людей в целом;
- развитию здоровьесберегающей компетентности дошкольников;
- поддержке веры ребенка в свои возможности и собственные силы, воспитание его как субъекта здоровьесберегающей деятельности и поведения.

Управление дошкольной образовательной организацией

1. Моделирование ВСОКО: практика разработки и рефлексии

Одним из целевых показателей национального проекта «Образование» является вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Задача обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования, стоящая перед системой образования Российской Федерации, закрепление его высокого статуса в международном образовательном пространстве, достижение российскими школьниками результатов лидеров мирового уровня по завершении школьного обучения, должна решаться уже на этапе дошкольного детства. Дошкольное образование низкого качества неминуемо приводит к негативным последствиям для образовательной биографии ребенка, а следовательно, для общества и экономики в целом. Именно поэтому в фокусе образовательной политики во всех экономически развитых странах, наряду с обеспечением доступности дошкольного образования, стоят задачи обеспечения и повышения качества дошкольного образования.

Оценка качества дошкольного образования ориентирована на выявление степени соответствия образовательных программ дошкольного образования и условий осуществления образовательной деятельности дошкольными образовательными организациями нормативным требованиям и социальным ожиданиям.

ФГОС ДО в полном соответствии с мировыми трендами в области оценки качества дошкольного образования обозначил новые принципы и подходы для российской образовательной системы и прежде всего:

- сформулировал требования к образовательным программам дошкольного образования, к их структуре, содержанию, условиям и результатам;
- вывел образовательные результаты воспитанников за рамки систем контроля, надзора и мониторинга качества дошкольного образования;
- сформулировал требования к качеству дошкольного образования, которые фокусируются на создании образовательной среды высокого качества, позволяющей каждому воспитаннику достичь лучших для себя образовательных результатов.

У руководителей ДОО возникает далеко не риторический вопрос: как же оценивать работу образовательной организации, реализующей программу дошкольного уровня образования, если оценивать детей запрещается? Ещё сложнее регламентировать оценку присмотра и ухода за детьми, так как такого стандарта не существует.

Общие основания для характеристики показателей комплексной оценки образовательной деятельности ДОО и присмотра и ухода за детьми приводятся в Законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ и в Национальном стандарте РФ ГОСТ Р 52113–2014(в редакции 2020г.). Они являются общим руководством для ДОО, и потому их применение в каждой конкретной сфере, и в сфере оценки качества образования в дошкольном учреждении в том числе, требует интерпретации, учитывающей особенности условий их осуществления.

Как объединить основные параметры и инструменты оценки качества образования в ДОО? Какова будет модель системы внутренней оценки качества (далее ВСОКО)? Решением этой проблемы в рамках региональной инновационной площадки по теме «Управленческое сопровождение системы внутренней оценки качества дошкольного образования в условиях муниципального образовательного кластера» (приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.05.2018года № 63) на протяжении 3 лет занимается Краснооктябрьское территориальное управление департамента образования администрации Волгограда и Краснооктябрьский образовательный кластер в составе ДОО Краснооктябрьского района Волгограда (МОУ детский сад № 60, 200, 373, Центр развития ребенка № 4) .

Целью инновационного поиска стало стремление объединения педагогических коллективов этих ДОО охарактеризовать комплекс организационно-методических

условий, способствующих моделированию системы ВСОКО дошкольного образования в условиях муниципальной образовательной сети.

Для осуществления проекта были созданы проектные группы, объединяющие усилия педагогических коллективов ДОО, входящих в муниципальный образовательный кластер. Определена зона ответственности членов проектных групп: планирование, организация работы в рамках проекта, мотивация педагогов, мониторинга промежуточных результатов и оценки степени эффективности предпринимаемых на каждом этапе управленческих решений.

В ходе реализации инновационного проекта (2018-2021 гг.) была разработана система внутренней оценки качества дошкольного образования в виде модели ВСОКО (в трех исполнениях): общей модели ВСОКО, организационно-управленческой модели и в виде ментальной карты, нормативный кейс - алгоритм последовательности шагов по разработке локальной нормативно-правовой документации по созданию внутренней системы оценки качества образования и методический кейс – алгоритм разработки и апробации системы методического сопровождения обеспечения качества дошкольного образования в ДОО в соответствии с требованиями российского образовательного законодательства.

Общая авторская модель ВСОКО в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Концепцией региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области и авторским подходом педагогических коллективов образовательного кластера, учитывающего требования ФГОС ДО представлена следующими направлениями и объектами:

Направление 1: Качество образовательного процесса.

Направление 2: Качество ресурсного обеспечения образовательной деятельности.

Направление 3: Качество результатов образовательной деятельности.

В направлениях ВСОКО логическим образом выделяются 4 объекта со своими показателями для оценивания:

Объект 1 Качество услуги по реализации ООП ДО:

- Оценка качества образовательных программ, реализуемых в ДОО;
- Оценка качества образовательной деятельности –самостоятельной и совместной деятельности детей и взрослых (виды активности);
- Оценка качества взаимодействия педагогов с родителями и детьми в процессе воспитания и обучения.

Объект 2 Качество услуги по присмотру и уходу:

- Оценка организации питания;
- Оценка организации сна ,отдыха;
- Оценка организации гигиены;
- Оценка и организации распорядка дня.

Объект 3 Качество условий ДО:

- Оценка качества основных свойств услуги;
- Оценка качества безопасность услуг;
- Оценка качества финансовых условий;
- Оценка качества материально-технических условий;
- Оценка качества кадровых условий;
- Оценка качества развивающей предметно-пространственной среды;
- Оценка качества работы в условиях повышенной инфекционной опасности.

Объект 4 Качество результатов ДО:

- Оценка динамики освоения детьми содержания образовательной программы: оценка индивидуального развития каждого ребёнка и уровень развития детской инициативы;
- Анализ здоровья детей;
- Оценка достижений воспитанников (конкурсы, олимпиады и т.д.);

- Оценка удовлетворённости родителей качеством образовательных результатов.

Авторская модель ВСОКО Краснооктябрьского образовательного кластера выходит за рамки, установленные ФГОС ДО, и включает в задачи мониторинга оценку качества услуг по присмотру и уходу за воспитанниками ДОО, поскольку дошкольное образование — это, с одной стороны, важнейший уровень общего образования, с другой стороны — комплекс услуг, которые реализуются в течение всего времени пребывания ребенка в организации.

В организационно-управленческой авторской модели ВСОКО соблюдается принцип делегирования полномочий в соответствии с уровнем осуществляемых процедур и квалификацией сотрудников, их осуществляющих.

На первом уровне - педагогический уровень - воспитатели и специалисты (педагог - психолог, музыкальные руководители) осуществляют:

- Оценку качества образовательной деятельности – самостоятельной и совместной деятельности детей и взрослых (1 объект ВСОКО);
- Оценку качества развивающей предметно-пространственной среды (3 объект ВСОКО);
- Оценку индивидуального развития каждого ребёнка, уровня развития детской инициативы, достижений воспитанников (конкурсы, олимпиады) (4 объект ВСОКО).

На втором уровне - методический уровень - старший воспитатель старший методист, педагог-психолог, социальный педагог осуществляют:

- Оценку качества образовательных программ и оценку качества взаимодействия педагогов с родителями и детьми в процессе воспитания и обучения (1 объект ВСОКО);
- Оценку организации питания, сна и отдыха, организации гигиены, соблюдения распорядка дня (2 объект ВСОКО);
- Оценку уровня профессиональной подготовки и квалификации персонала (3 объект ВСОКО);
- Педагогический и психологический мониторинг: оценку нервно-психического развития раннего возраста, оценку дошкольной зрелости, оценка адаптации детей к МОУ(4 объект ВСОКО).

На третьем уровне - управленческий уровень - заведующий осуществляет:

- Оценку качества основных свойств услуги (3 объект ВСОКО);
- Оценку качества безопасности услуг (3 объект ВСОКО);
- Оценку качества финансовых условий (3 объект ВСОКО);
- Оценку качества материально-технических условий (3 объект ВСОКО);
- Самооценку способности к руководящей деятельности (3 объект ВСОКО);
- Анализ здоровья детей (4 объект ВСОКО);
- Мониторинг удовлетворённости родителей качеством образовательных результатов (4 объект ВСОКО).

Для преобразования цели в план действий, детального и структурированного подхода к разработке Положения о ВСОКО, была использована технология Mind map (интеллект-карты). При проектировании ментальной карты ВСОКО, которая может послужить основой для разработки Положения о ВСОКО в любой ДОО, была реализована технология обучения через вызов – проведение челлендж-сессий. Проектная группа исходила из необходимости обеспечения участия в разработке Положения о ВСОКО всех заинтересованных субъектов, идентифицируемых в этом пространстве, поэтому в интерактиве все вместе размышляли над тем, как сделать, чтобы система оценки качества образования на уровне ДОО была бы разработана при участии всех субъектов педагогической команды?

Функционирование ВСОКО – это своеобразный вызов, который ДОО приняли от общества и обязаны на него ответить. Мы нашли для себя вариант решения этой проблемы в технологии челлендж-сессий. Создание этой технологии было инициировано компанией «Apple» в 2008 году. Челлендж (от английского challenge - «проблема, сложная задача, вызов»), в русском языке получило именно понятие вызова и чаще всего применяется и понимается в контенте как «бросить/принять вызов». Обучение через вызов - это разновидность проблемно-ориентированного подхода. Суть метода заключается в поиске решения реальной практической задачи, сформулированной не «руководителем», а какой-то организацией или человеком. Таким образом, участники челлендж-сессий должны не только найти вариант решения проблемы, но и внедрить его. «Руководитель» в данном случае направляет, помогает найти нужные для решения знания и навыки.

Управленческой командой была разработана и реализована в ходе трех кластерных педагогических советов серия челлендж-сессий.

В основе челленджа большая идея (которая актуальна как для ДОО, так и для общества в целом) - ДОО должны обеспечить функционирование «внутренней системы оценки качества образования» (ВСОКО) (273 ФЗ, ст. 28, п.13). Центральный вопрос любой челлендж-сессии, конкретизирует большую идею и отражает интересы ДОО и потребности общества, - в нашем случае он в том, что система оценки качества дошкольного образования на уровне ДОО должна обеспечивать участие всех заинтересованных субъектов. Проблема формулируется из центрального вопроса как более сжатая, решение которой приведет к конкретным действиям, наша проблема - как разработать ВСОКО педагогической командой ДОО? Важный компонент - руководящие вопросы, действия и необходимые ресурсы. Руководящие вопросы составляют карту знаний. Чтобы проводить внутреннюю оценку качества дошкольного образования в ДОО необходимо разработать положение о ВСОКО.

Утвержденной формы этого локального акта нет, каждая ДОО разрабатывает его самостоятельно. Наши вопросы – это основные пункты, которые мы посчитали необходимым включить в положение о ВСОКО.

- Почему?
- Зачем?
- Что?
- Чем?
- Кто?
- Как?

На этапе решения и внедрения осуществлялась работа по креативным карточкам, получение интеллект – продукта (модели ВСОКО, матрицы для написания положения о ВСОКО).

Управленческой командой были разработаны креативные карточки-вызовы с заданиями. Мы использовали следующую структуру карточки:

- наличие изображения (позитивного, мотивирующего или юмористического содержания)
- наличие мотивирующих высказываний, цитат, афоризмов;
- наличие задания и описания условий его выполнения.

Креативная карточка № 1.

В процессе решения задания-вызова № 1: почему ДОО должны обеспечить функционирование внутренней системы оценки качества образования, участники определили нормативно-правовую базу ВСОКО:

- Федеральный Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273- ФЗ;
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. №1155;

- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 52113–2014. «Услуги населению. Номенклатура показателей качества» (приказ Росстандарта от 06.11.2014 № 1482-ст.);

- Концепция региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области, утвержденной приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 09.12.16 N 122;

В ходе решения задания – вызова по креативной карточке № 2: зачем ДОО должны проводить оценку качества образования, педагоги актуализировали цель ВСОКО – установление соответствия качества дошкольного образования в ДОО ФГОС ДО и ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

Для ответа на вызовы в креативной карточке № 3 - что может быть содержанием для проведения оценки качества образования в ДОО, было предложено групповое упражнение «Чемодан, мясорубка, корзина». Педагогам было необходимо из предложенных критериев и объектов выбрать то, что станет объектами ВСОКО и положить это в чемодан (правильный вариант), что точно не подходит – положить в корзину, то, над чем надо еще подумать, переработать – в мясорубку. В результате групповой работы определили содержание, направления и объекты, обозначенные выше.

В ходе поиска ответа на задание-вызов креативной карточки №4: чем измерять показатели качества образования в ДОО, - было проведено упражнение «Выбери измеритель». Участникам челленджа необходимо было проранжировать в порядке убывания (от 1 до 13) предложенный инструментарий, размышляя над наиболее предпочтительными и наиболее эффективными формами. Педагогическими командами были определены следующие виды внутренней системы оценки качества образования: контроль (тематический, самоконтроль, взаимоконтроль) и мониторинг (опросные; диагностические; документарные методы). В качестве инструментария ВСОКО используются уже хорошо известные диагностики и шкалы (Шкалы ECERS-R, «Диагностика нервно психического развития раннего возраста» Пантюхиной Г.В., Печора К.Л., Фрухт Э.Л., «Диагностика дошкольной зрелости» М. Р. Битяновой, «Карта развития» Н.А. Коротковой и П.Г. Нежнова, диагностические карты Верещагиной Н.В., инструментарий НОКУ), так и разработанные самостоятельно листы для анализа.

Выполняя задание-вызов в креативной карточке № 5: кто в ДОО будет проводить оценку качества образования, педагоги размышляли над тем, что при реализации оценки качества образования должен соблюдаться принцип делегирования полномочий в соответствии с уровнем осуществляемых процедур и квалификацией сотрудников, их осуществляющих. Таким образом, в организационно-управленческой модели ВСОКО выделился педагогический, методический и управленческий уровни.

Для поиска ответа на вызовы в креативной карточке № 6 - как будет осуществляется планирование и организация проведения процедур оценки качества образования в ДОО, - участники челленджа, в результате составления интеллект-карт на кластерном педагогическом совете «Мы выбираем свой путь», пришли к общему мнению, что процедуры ВСОКО осуществляются в течении всего календарного года на основе разработанной циклограммы, полученные результаты обрабатываются количественно. Все критерии имеют 2-х бальную шкалу для анализа: 2 балла-соответствует требованию полностью или отличный показатель, 1 балл- частично соответствует или хороший показатель, 0- не соответствует или показатель присутствует минимально. В ходе количественной обработки в сводной ведомости все баллы суммируются по каждому объекту ВСОКО и в целом, затем переводятся в проценты от максимально возможных баллов. Количество набранных процентов позволяет отнести к тому или иному качественному уровню соответствия деятельность ДОО. Так, если ДОО набирает 100% -75% - его деятельность полностью соответствует действующим требованиям к качеству дошкольного образования, 75% - 50% - соответствует в значительной степени действующим требованиям к качеству дошкольного образования, менее 50 % -соответствует в незначительной степени действующим требованиям к качеству дошкольного образования. Анализ результатов может осуществляться как по

каждому направлению и объекту оценки, так и ВСОКО в целом. По каждой группе показателей формируется итоговое заключение, включающее не только описание имеющегося состояния, но и рекомендации по внесению изменений, которые могут обеспечить повышение качества образования. Результаты ВСОКО ложатся в основу аналитической части годового плана работы ДОО, а результаты за 3 года - в основу анализа Программы развития ДОО.

В межсессионный период было проведено онлайн-анкетирование воспитателей «Пути и средства достижения качества образовательной деятельности», в котором приняло участие 77 педагогов. Результаты анкетирования показали, что у 90% респондентов изменилось отношение к проблеме оценки качества дошкольного образования по итогам первого этапа реализации РИП. У педагогов сформирован понятийный аппарат, необходимый с точки зрения оценки качества дошкольного образования, хотя в то же время, у некоторых педагогов нет понимания того, что же означает «высокое качество дошкольного образования» в современной ситуации. Эти педагоги связывают качество образования с такими показателями, как: квалификация, укомплектованность учебно-методической литературой, обеспеченность компьютерами и т.п.

Значимо для качественной реализации задач РИП то, что результаты анкетирования позволили продемонстрировать личную заинтересованность педагогов в реализации программы РИП. Так, 66% респондентов рассматривают участие в РИП как форму/средство повышения своей квалификации и возможности преодоления своих профессиональных дефицитов. Одним из самых действенных путей повышения профессиональной компетентности, по мнению педагогов, является участие для 71 % опрошенных в кластерных педсоветах.

Для осуществления деятельности РИП на 3 – рефлексивном этапе – с целью проведения внешней экспертизы разработанной модели ВСОКО Краснооктябрьским территориальным управлением департамента образования администрации Волгограда была организована муниципальная педагогическая коллаборация ВСОКО (приказ КТУ ДОАВ от 23.07.2020 №299 «Об организации муниципальной педагогической коллаборации ВСОКО»), объединившая 8 ДОО: МОУ детский сад №200, МОУ детский сад №60, МОУ детский сад №373, МОУ детский сад №375, МОУ детский сад №96, МОУ детский сад №345, МОУ детский сад №253 и МОУ Центр развития ребенка №4.

Коллаборация была создана с целью организации процесса коллаборативного обучения, основанного на принципах согласия и доверия, в рамках которого в процессе совместной деятельности ДОО повышали свою компетентность в области оценки качества дошкольного образования через активный совместный поиск информации, обсуждение и понимание смыслов, получение инновационного продукта.

В течение года, используя средства неформального, горизонтального «коллаборативного обучения и общения (работаем вместе, изучаем вместе, изменяемся вместе, улучшаемся вместе), как синхронные, так и асинхронные:

- Интерактивные опросы
- Вебтуры (webtours) — совместный веб серфинг, совместное «путешествие» по веб-сайтам.
- Совместная работа с powerpoint.
- Вебинары, веб-семинары
- Мессенджеры (SKYPE, Твиттеры, чаты)
- Нормативный кейс
- Методический кейс.
- Интерактивный кейс.

Управленческие и педагогические команды ДОО коллаборации повысили свою квалификацию в рамках курсов повышения квалификации ГАУ ДПО «ВГАПО» по дополнительной профессиональной программе «Управленческое сопровождение

моделирования системы внутренней оценки качества дошкольного образования» в объеме 36 часов. Во многом, благодаря этому, прошла успешно апробация авторской модели внутренней системы оценки качества дошкольного образования в ДОО коллаборации Краснооктябрьского района (в соответствии с приказом КТУ ДОАВ от 23.07.2020 № 298 «Об апробации авторской модели внутренней системы оценки качества дошкольного образования в ДОО Краснооктябрьского района»). ДОО смогли на практике оценить эффективность разработанной авторской модели ВСОКО, а также возможности использования данной модели для муниципальной сети ДОО.

С сентября 2020 года по май 2021 года в онлайн-режиме (через организацию видеоконференций, zoom-совещаний, вебинаров) проходило обсуждение комплекса организационно-методических условий, способствующих моделированию системы внутренней оценки качества дошкольного образования в ДОО, коррекция разработанных механизмов оценки содержания и оценки качества, обсуждение пакета нормативно-правовой и методической документации, обеспечивающей моделирование системы внутренней оценки качества дошкольного образования.

Рефлексивное подведение итогов деятельности РИП прошло, по традиции, в формате челлендж – рефлексии.

Большая идея заключалась в осознании итогов апробации модели ВСОКО, основных параметров оценки качества ДО в каждой ДОО кластера и выявление наиболее оптимальных для всего образовательного кластера механизмов и инструментов оценки качества ДО. В качестве центрального, был сформулирован следующий вопрос: эффективна ли разработанная авторская модель ВСОКО и насколько? Участники проектных групп размышляли над проблемой: авторская модель ВСОКО – это миф или реальность? Руководящие вопросы ориентировали на оценку эффективности и диагностичности выбранного инструментария и проведенных процедур ВСОКО по итогам внедрения?

В условиях самоизоляции, с марта 2020 года и по май 2020 года, стартовал онлайн челлендж – марафон «Креативный забег», в процессе которого участники получали по электронной почте 1 задание-вызов в месяц. Все без исключения участники: руководитель РИП, научный руководитель, заведующие, старшие воспитатели и специалисты, воспитатели имели возможность спокойно, не спеша, поразмышлять над креативными карточками – вызовами и подготовить к итоговому традиционному кластерному педагогическому совету творческие практические работы - эссе на тему «Качество никогда не возникает случайно...». По жребию, эссе-песню готовил МОУ детский сад № 60, эссе-танец – МОУ детский сад № 373, эссе-поэму МОУ Центр развития ребенка № 4, эссе-сказку МОУ детский сад № 200, эссе-анекдот начальник КТУ ДОАВ Свиридов П.В., эссе-памфлет - научный руководитель – к.и.н. Розка В.Ю. Презентация итогов челлендж-марафона прошла на итоговом кластерном педагогическом совете 23 июня 2021 года на базе МОУ СОШ № 5 Краснооктябрьского района Волгограда.

Подводя итоги, стоит отметить, что в ходе реализации задач РИП в 2018-2021 гг. достигнуты следующие результаты:

- На основе анализа имеющихся методологических подходов к оценке качества ДОО (аксиологического, социокультурного и компетентностного) выявлена и теоретически обоснована теоретико-методологическая платформа разрабатываемой системы внутренней оценки качества дошкольного образования в условиях муниципального образовательного кластера.

- Для реализации экспериментальной деятельности на базе КТУ ДОАВ и ДОО Краснооктябрьского кластера создана и функционирует команда педагогов-исследователей. В ее состав вошли: начальник КТУ ДОАВ, заведующие ДОО кластера, старшие воспитатели и специалисты ДОО кластера и работающие с детьми педагоги-воспитатели.

- Проведен анализ эффективных практик деятельности рабочих групп ДОО кластера по определению параметров, инструментария и механизмов внутренней оценки качества дошкольного образования в ДОО.

- Разработана вариативная модель и инструментарий механизмов внутренней оценки качества дошкольного образования в ДОО кластера.

- Разработан нормативный кейс, содержащий:

Приказы

- Об утверждении Положения о рабочей группе по разработке механизма внутренней системы оценки качества образования

- О создании рабочей группы по разработке механизмов внутренней системы оценки качества образования

- Об утверждении плана работы рабочей группы по разработке механизмов ВСОКО

- Об утверждении Положения о внутренней системе оценки качества образования ВСОКО)

- Об организации проведения процедур ВСОКО в 20...-20... гг.

- Об итогах проведения процедур ВСОКО в 20...-20... гг.

Положения:

- Положение о рабочей группе по разработке механизма внутренней системы оценки качества образования.

- Положение о внутренней системе оценки качества образования.

- Положение о муниципальной педагогической коллаборации внутренней системы оценки качества образования.

Инструментарий:

69 листов для анализа по 4 объектам.

- Разработан методический кейс, включающий в образовательные треки и консультации по инструментарию

Видеотреки:

- Использование шкал ECERS-R в оценке качества созданной образовательной среды

- Проведение диагностики «Дошкольная зрелость»

- Проведение диагностики НПП в группе раннего возраста

Методические рекомендации

- Проведение наблюдений за развитием детей дошкольного возраста и внедрению нормативной карты развития

- Проведение педагогической диагностики для анализа освоения воспитанниками содержания образовательных областей ООП ДО.

Авторская модель ВСОКО Краснооктябрьского образовательного кластера – прозрачная, понятная всем участникам образовательных отношений, объединяющая требования разных действующих нормативных документов, определяет четкие ориентиры для организации деятельности ДОО в условиях достижения качества образования.

Свой опыт по моделированию ВСОКО педагоги Краснооктябрьского образовательного кластера активно презентовали в течение 3 лет на мероприятиях различного уровня.

2.Программа развития

Эффективность развития системы дошкольного образования напрямую зависит от стабильности функционирования каждой дошкольной образовательной организации. Стабильность – это не только бескризисное существование, но и четкое видение своей

перспективы в ближайшем будущем, уверенность в избранном курсе на развитие, прочная позиция на рынке образовательных услуг.

Целенаправленность поиска, его оптимизацию призвана обеспечить программа развития образовательной организации. Программа развития – это, прежде всего нормативная модель совместной деятельности группы людей, определяющая исходное состояние системы; образ желаемого будущего состояния; состав и структуру действий по переходу от настоящего к будущему. Программа развития разрабатывается на срок от 3-х до 5-и лет, исходя из видимых перспектив и социально-экономического статуса дошкольной образовательной организации, и способствует:

- адаптации организации к сложившейся социально-экономической обстановке;
- повышению социального статуса образовательной организации;
- сохранению рабочих мест и привлечению специалистов для расширения сферы образовательных услуг;
- изменению содержания образовательной деятельности с учетом новейших достижений науки и практики;
- созданию наиболее благоприятных условий для развития каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей и желания родителей (законных представителей).

Программа развития должна быть грамотно составлена, поскольку это документ для организации текущей и перспективной деятельности и согласованный с учредителем.

Анализ представленных программ развития по результатам мониторинга качества дошкольного образования показал, что существует необходимость в выделении специфики подхода к разработке программы развития дошкольной образовательной организации.

Специфика программы развития дошкольной образовательной организации состоит в следующем:

- ориентация на потребности социума (запросы на содержание образования в ДОО, демографический состав населения, национальные и культурные традиции региона и др.);
- вариативность содержания образования с учетом индивидуальных возможностей и потребностей ребенка (в том числе особенностей здоровья);
- выбор режима развития (в зависимости от социально-экономической ситуации в регионе, запросов социума, материально-технического и кадрового обеспечения дошкольной образовательной организации и др.);
- мотивационная готовность коллектива к процессу преобразований в деятельности ДОО (изменение его статуса, режима функционирования и развития и др.), создание условий социально-психологической защищенности педагогов;
- полноправное участие субъектов образовательного процесса (педагоги ДОО, родители детей (законные представители), социальные партнеры) в разработке и реализации программы развития.

Участники разработки программы развития

Руководитель ДОО формирует команду (рабочую группу) из числа педагогов ДОО и родительской общественности. Это является обязательным условием, так как реализация программы развития будет зависеть от мотивационной готовности коллектива ДОО к разработке, обсуждению целей, отдельных частей, всего проекта в целом. Желательно, чтобы осуществлялось научное руководство специалистом, владеющим технологией разработки программ развития.

Качества программы развития

Актуальность – ориентирование на решение наиболее значимых для будущего ДОО проблем.

Прогностичность – отражение в своих целях и планируемых действиях не только сегодняшних, но и будущих требований к ДОО и изменения условий его деятельности.

Рациональность – обеспечение соответствия между желаемым и возможным.

Целостность – полнота состава действий, необходимых для достижения поставленной цели, а также согласованность между действиями, включенными в программу.

Контролируемость – операциональное определение конечных и промежуточных целей (ожидаемых результатов).

Чувствительность к сбоям – свойство программы своевременно обнаруживать отклонения реального положения дел от предусмотренных, представляющих риски для достижения поставленных целей. Чувствительность к сбоям тем выше. Чем более детализирована программа.

Отсутствие у программы развития какого-либо из перечисленных свойств может привести к тому, что не будут достигнуты желаемые результаты, либо они будут получены в более поздние сроки и с большими, чем предполагалось, затратами.

Планирование системы управленческой деятельности руководителя ДОО

Деятельность руководителя ДОО по разработке программы развития реализуется через ряд управленческих функций:

- прогнозирование целей как предположительных результатов деятельности- количественных и качественных характеристик (долго-, средне- и краткосрочных);
- описание субъектной модели значимых педагогических условий (содержание, технологии, среда. средства, методы и др.);
- представление алгоритма исполнительских действий на определенный временной период (план, управленческие решения, методы и др.);
- описание системы критериев и показателей достижения цели (стандартизированные или региональные характеристики);
- представление форм и методов контроля и оценка результатов (измерители, степень отклонения от нормы);
- методы коррекции образовательной и управленческой системы организации(кто будет реализовывать решения, какая деятельность станет приоритетной, каковы внешняя среда, потенциальные возможности организации, соотношение организации к целям, требованиям, услугам, конкурентоспособность, каналы продвижения рекламы образовательных услуг, диагноз и прогноз ситуации на рынке, выбор оптимального варианта решения и др.).

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт].
2. ФГОС дошкольного образования. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 года № 1155 (зарегистрирован Минюстом России 14 ноября 2013 года № 30384).
3. Навигатор примерных образовательных программ дошкольного образования [Электронный ресурс]. URL: <http://Navigator.firo.ru>.
4. Методические рекомендации по работе с примерной образовательной программой дошкольного образования и федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования // ФГАУ «ФИРО», Москва, 2016
5. Примерная основная образовательная программа дошкольного образования (Одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию (протокол от 20 мая 2015 г. № 2/15) [Электронный ресурс]. URL: <https://fgosreestr.ru/>
6. Консалтинговое Агентство "Эксперт" - <http://rudocs.exdat.com/docs/index-221129.html>
7. Концепция региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области (утверждена приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 09.12.16 № 122) [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ».
8. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 52113–2014. «Услуги населению. Номенклатура показателей качества»: приказ Росстандарта от 06.11.2014 № 1482-ст [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс».
9. Антропов В.А. Современные проблемы управления персоналом предприятия.- М.: Вершина. 2008.
10. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М.: Финансы и статистика. 2009.
11. Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Просвещение. 2009.
12. Генкин Б.М., Кононова Г.А. Основы управления персоналом. М.: Высшая школа. 2009.
13. Дятлов В.А. Кибанов А.Я. Управление персоналом. М.: Мысль. 2009.
14. Ивина А.Е. Психология в работе менеджера. М.: Приор. 2008.
15. Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка её эффективности. М.: Информ-знание. 2008.
16. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.: Дело. 2008.
17. Логинова А.Ю. Кадры из жизни менеджера по персоналу. М.: Наука. 2008.
18. Лукина Л.И. Безопасность дошкольного образовательного учреждения / Л.И. Лукина. – М.: Москва, 2016. – 215 с.
19. Масленникова О.М. Экологические проекты в детском саду [Текст] / О. М. Масленникова, А. А. Филиппенко. - Изд. 3-е, испр. - Волгоград : Учитель, [2017]. - 232 с. : ил., табл.; 21 см. - (Образовательное пространство ДОО) (ФГОС ДО).; ISBN 978-5-7057-5095-5 : 6000 экз.
20. Масленникова, О.М., Коннова, Т.А., Черезова, Л.Б. Дидактическое пособие «Реестр природных объектов на территории МОУ Центра развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда» // Ребенок и общество. – 2020. - № 3. – С. 73-84.
21. Маусов Н. К. Адаптация персонала в организации // Управление персоналом.-2008.-N 13.
22. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: ЭИС. 2009.
23. Пригожин А.П. Методы развития организации. М.: Наука. 2008.
24. Резник С.Д., Игошина И.А. Управление персоналом. М.: Инфра - М. 2008.
25. Рягузов А.П. Управление персоналом. М.: Юристъ. 2009.
26. Сафронова Н.А. Экономика предприятия. М.: Юристъ. 2009.
27. Самыгин С.И., Макиев З.Г. Основы управления персоналом. М.: Наука. 2009.
28. Общество, экономика и право: вызовы современности и тенденции развития: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции, 20 декабря 2019 года. – Волжский: Изд-во ВИЭПП, 2019. – 348 с.

29. Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2011n4-18/522-pankova18.html>
30. Руководство по использованию «Шкал для комплексной оценки качества образования в дошкольных образовательных организациях» (ECERS-R) в Российской Федерации: Методические рекомендации / Под общ. ред. Т.Н. Леван, О.А. Шиян. - 2-е изд., переработанное и дополненное. - М.: МГПУ, 2017
31. Рыжова Н.А. Альпийская горка в детском саду - М. : Чистые пруды, 2006. - 32 с. - (Библиотечка «Первого сентября», серия «Дошкольное образование». Вып. 5(11)).
32. Рыжова Н., Рыжов И. Зеленый детский сад: с чего начать? Методическое пособие. – М : Мосприрода, 2016. - 184 с.
33. Титце Вольфанг, Фирникель Сюзанна, Дитрих Ирена. Оценка и развитие качества дошкольного образования: методические рекомендации, оценочные листы /под ред. С. Фирникель [пер. с нем]. М.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2018. 208 с.
34. Черезова Л.Б. Экологическая тропинка в детском саду / В сб: Формирование экологической культуры дошкольников: опыт Волгоградской области. Материалы областного научно-практического семинара, р.п. Иловля Волгоградской области, 23 мая 2013 г. – Волгоград: Изд-во ВГАПКиПРО, 2013. – С. 116-124.
35. Шкалы для комплексной оценки качества образования в дошкольных образовательных организациях. ECERS-R:/Тельма Хармс, Ричард М. Килфорд, Дебби Краер. - М.: Издательство «Национальное образование», 2017.
36. Шлендер П.Э. Управление персоналом. М.: Инфра-М. 2009.

Программа коррекции и профилактики эмоционального выгорания педагогов «Бегущая по волнам»

Пояснительная записка

В настоящее время особое внимание уделяется модернизации российского образования, главная цель которой – повышение его качества. Одной из задач в работе старшего воспитателя является оказание психологической профилактической помощи педагогам с целью предупреждения у них эмоционального выгорания, которое является одной из наиболее распространенных преград к профессионализму, творчеству и самореализации педагога.

Эмоциональное выгорание — это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Синдром эмоционального выгорания (далее СЭВ) развивается на разных этапах осуществления профессиональной деятельности педагога и не зависит от стажа работы, его возможности диагностировать на разных стадиях. Своевременная профилактика и коррекция снижают негативные последствия синдрома эмоционального выгорания.

В связи с этим организация работы по сохранению психического здоровья педагогов является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования, а проблема эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога.

Данная программа направлена на формирование навыков саморегуляции, управления собственным психоэмоциональным состоянием, а также навыков позитивного самовосприятия. Все развиваемые в данной программе навыки необходимы в профессиональной деятельности как педагогам, так и руководителям образовательных учреждений.

Актуальность программы определяется тем, что профессия воспитатель относится к разряду стрессогенных, требующих от педагога больших резервов самообладания и саморегуляции. По данным социальных исследований, труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Профессиональная деятельность педагогов вызывает эмоциональное напряжение, которое проявляется в снижении устойчивости психических функций и понижение работоспособности. Низкий уровень психической культуры, недостаточное развитие коммуникативных способностей, навыков саморегуляции приводит к тому, что значительная часть педагогов (в соотношении с другими профессиями) страдает болезнями стресса — многочисленными соматическими и нервно психическими болезнями.

Не всегда данную проблему определяют термином «эмоциональное выгорание», но присущие этому явлению симптомы знакомы всем. Это и потеря интереса к изначально любимой работе, и немотивированные вспышки агрессии и гнева по отношению к детям, коллегам, и утрата мотивации негативные установки по отношению к своей работе, и, как следствие, снижение эффективности работы, ее интереса, пренебрежение исполнением своих обязанностей, негативная самооценка, усиление агрессивности, пассивности,

чувства вины. Накопившись, эти проявления приводят человека к депрессии, результатом которой становятся попытки избавиться от работы: уволиться, сменить профессию, отвлечься любыми доступными, как правило, саморазрушительными способами. В связи с этим огромное внимание необходимо уделять организации целенаправленной работы по сохранению психического здоровья педагогов, которая должна опираться на глубокое знание всей системы основных факторов, определяющих формирование и развитие личности профессионала.

Цель.

Создать оптимальные условия для сплочения и доверия среди педагогов МОУ детского сада № 19, снятия эмоционального напряжения и формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом, способствующих профилактике СЭВ, а также способствовать профессиональной социализации и адаптации молодых педагогов.

Задачи программы:

1. Обучить педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
2. Развить у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности;
3. Способствовать сохранению в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности;
4. Развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде;
5. Знакомить молодых педагогов с «атмосферой» детского сада, интегрируя их в социальную среду, способствуя лёгкой адаптации в образовательной организации.

Принципы работы:

1. «Здесь и теперь».
2. Искренность и открытость.
3. Принцип «Я».
4. Активность.
5. Конфиденциальность.

Формы работы:

Занятия представляют собой групповые встречи.

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 72 часа. Наполняемость группы составляет 4-15 человек (педагоги).

Программа состоит из двух блоков занятий. Занятия первого блока проводятся 3 раза в неделю, каждый понедельник, среду и пятницу, продолжительностью 30 минут, это комплекс упражнений производственной гимнастики. В комплекс входят упражнения на кардио-нагрузку, силовые и упражнения на растяжку.

Второй блок – занятия в форме тренинга, семинара и т.п. в соответствии с тематическим планом проходят каждый первый четверг месяца.

Используемые методы и методики.

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.
2. Опросник выявления эмоционального выгорания МБИ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.).
3. Методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора
4. Метод наблюдения.

Для реализации программы потребуется Картотека упражнения, Памятки для педагогов.

Условия проведения: занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме; занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что

способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

В течении учебного года 1 раз в месяц запланированы коллективные мероприятия с выходом из образовательного учреждения. Это тематические прогулки, велопробег, квест по памятным местам Волгограда.

Материально-техническое оснащение.

- помещение (музыкальный зал, сенсорно-динамическая комната).
- столы и стулья из расчета на группу.
- магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи, компьютер, проектор.
- бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые ручки, краски.
- коврики для упражнений на полу.
- стол для пескотерапии.
- мягкие пуфы.

Участники программы: педагоги и руководитель образовательного учреждения.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
3. Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления.
4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллектив.
5. Успешная профессиональная социализация и адаптация молодых педагогов к трудовой деятельности в ДОО.

Тематическое планирование

№ п/п	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия
2.	Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» педагога: причины, коррекция и профилактика»	Познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами коррекции и профилактики; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	I. Приветствие присутствующих. • Упражнение «Баланс реальный и желательный» • Упражнение «Мозговой штурм» II. Теоретическая часть. III. Практическая часть • Упражнение «Я работаю воспитателем» • Профилактика профессионального выгорания? IV. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. 5. Домашнее задание – выполнить методики.
6.	Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»	Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.	I. Введение в занятие. Лекция на тему. II. Практическая часть: • Упражнение «Кто я?» • Упражнение «Личный герб и девиз». III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

10.	Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	I. Введение в тему занятия. Мини-лекция на тему. II. Практическая часть: - Упражнение «Молчанка» - Упражнение «Слепое слушание» - Упражнение «Гвалп» - Упражнение «Активное слушание». - Техники ведения беседы. III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.
14.	Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмам возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Конфликты». Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...» II. Практическая часть: - Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте» - Упражнение «Сказка о тройке» - Упражнение «Невидимая связь» III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
18.	Тренинг «Целеполагание»	Помощь в осознании своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». II. Практическая часть. - Упражнение «Анкета» - Упражнение «Карта моей жизни» III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
22.	Психологическая гостиная «Призвание – учитель»	Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	I. Введение в занятие. Знакомство с темой. - Упражнение «Грецкий орех» - Упражнение «Три цвета личности» - Упражнение «Я учусь у тебя» II. Основная часть. - Тест геометрических фигур - Упражнение «Моя копилка» - Упражнение «Или – или» - Упражнение «Мораль сей сказки такова» - Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии» - Упражнение «Вверх по радуге» III. Рефлексия. Упражнения «Круг света».
26.	Тренинг «Тайм-менеджмент»	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования	I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент». II. Практическая часть.

		времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	- Упражнение «Поглотители и ловушки времени» - Упражнение «Смятая бумага» - Упражнение «Приоритеты» III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
30.	Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»	Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека	I. Введение: - Упражнение «Приветствие» - Процедура «Эмоциональная диагностика» - Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый» II. Основная часть. - Упражнение «Рисунок Я» - Упражнение «Я – звезда» III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. IV. Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».
34.	Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»	Создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья учителей	I. Введение Упражнение «Картинка» II. Теоретическая часть. Слайдовая презентация. III. Практическая часть - Упражнение «Откровенно говоря» - Упражнение «Молодец!» - Упражнение «Калоши счастья» - Упражнение «Плюс-минус» IV. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
38.	Тренинг для педагогов «Люби себя»	Обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья.	I. Введение Мини-лекция о профессиональном выгорании. II. Практическая часть. - Упражнение «Лимон» - Упражнение «Ластик» - Упражнение «Моечная машина» - Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца» - Упражнение «Пять добрых слов» - Повторное тестирование по методикам. III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. - Притча о колодце 2) Упражнение обратная связь «Мишень»

Конспекты занятий

Занятие 1. Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» педагога: причины, коррекция и профилактика»

Цели мероприятия:

- познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;
- формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов;
- развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде;
- формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга.

Наглядный и раздаточный материал: презентация, бланки для работы, цветные карандаши, фломастеры, листы цветной бумаги, распечатки методики В.В. Бойко.

Участники мероприятия: педагоги.

I. Приветствие присутствующих.

Старший воспитатель предлагает участникам пожелать себе что-нибудь как специалисту на ближайшие 5 лет (пожелание записывается на бланке). Работу предлагается начать с того, чтобы разобраться, какое место в нашей жизни занимает профессиональная и личная составляющие.

1. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

- в первом, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения);
- во втором – их идеальное соотношение.

Обсуждение: Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось?

К каким последствиям эти разногласия могут привести?

2. Упражнение: Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание — это...»

II. Теоретическая часть.

«В последние годы в России, так же, как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания, или выгорания, работников.

Что такое синдром профессионального выгорания?

Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: преподавателей, социальных работников, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие».

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горящей психологической проводки».

Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

- Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.
- Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.
- Редукцию профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

1. Поле самодиагностики

Участникам занятия предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка, безусловно, имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносится. Желаящие могут поделиться впечатлениями.

После заполнения таблицы обращается внимание присутствующих на самостоятельное выделение того вида симптомов, в разделе которого наибольшее число закрашенных клеточек – это проблемная зона.

Стадии профессионального выгорания

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии

(К. Маслач) — *три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности:*

ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний;
- специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
- забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

- снижение интереса к работе;
- снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;
- возникают недоразумения с воспитанниками, родителями и коллегами, педагог в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- нарастание апатии к концу недели;
- появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);
- повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;
- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);

- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

2. Удовлетворение от работы.

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом.

Педагогам предлагается ответить на вопрос: «Что мешает Вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?». Перечисляемые барьеры записываются на доске, при этом педагог-психолог предлагает анализировать, к каким факторам относится та или иная причина неудовлетворения – к организационным или индивидуальным. Далее обращается внимание участников, что по результатам исследований, ведущая роль в возникновении и развитии выгорания принадлежит именно личностным факторам, которые представляют собой совокупность индивидуально-психологических особенностей человека.

Индивидуальные факторы: возраст, пол (женщины), уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы, выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, невротизм (тревожность), коммуникабельность.

Организационные факторы: условия работы, рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, самостоятельность в своей работе, обратная связь.

Вывод: мы ищем причины нашей неудовлетворенности от работы во внешних обстоятельствах, не задумываясь о собственной роли в профессиональном выгорании.

III. Практическая часть

1. Упражнение «Я работаю воспитателем»

Оборудование: листы А4, цветные карандаши

Участникам занятия предлагается изобразить себя: в начале трудового пути (если специалист имеет небольшой опыт работы – его представления о себе в начале профессионального пути), в настоящее время, через 5 лет.

Присутствующим предлагается поделиться собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

Обсуждение: В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему? Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

2. Профилактика профессионального выгорания?

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности».

Участникам предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?»). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что они имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

- смех, улыбка, юмор;

- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;
- прослушивание спокойной, тихой музыки;
- общение с супругом, детьми, внуками;
- рукоделие;
- общение с искусством.

Далее уместно раздать рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

3. Домашнее задание: Педагогам предлагается ответить на вопросы опросника выявления эмоционального выгорания МБИ К. Маслач. Результаты диагностики позволят наметить пути индивидуальной консультативной работы педагога-психолога с педагогами.

IV. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. Участникам раздается 2 листа бумаги разного цвета и предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание). Послания озвучиваются и торжественно вручаются. На втором листке каждый участник формулирует впечатление от прошедшего занятия (оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность), по желанию можно озвучить некоторые из них.

Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.

Цель: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.

Задачи: Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

II. Практическая часть:

1. Упражнение «Кто я?»

Инструкция: «Вы должны ответить на вопрос «Кто я?» десятью разными словами или словосочетаниями».

Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

2. Упражнение «Личный герб и девиз»

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо.

Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатым и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

На эту работу нужно выделить не менее получаса. Будет неплохо, если рисование сопровождается спокойной медитативной музыкой. По окончании работы участники группы представляют свои гербы и девизы. После самопрезентации своего герба и девиза происходит обсуждение всего упражнения и каждого из его этапов.

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. «Коммуникативная компетентность педагога».

Цель: Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение.

Задачи: Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность».

Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность.

II. Практическая часть:

1. Упражнение «Молчанка»

Инструкция. Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то, как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Рекомендации. В ходе выполнения задания ведущий блокирует попытки участников группы обсудить или принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении можно задать группе следующие вопросы: «Что помогло

справляться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?».

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

2. Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник.

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

3. Упражнение «Гвалл»

Инструкция. Разбившись по парам, разоидитесь в разных направлениях как можно дальше друг от друга. Вам необходимо сообщить партнеру важную информацию и в то же время понять, что хочет сообщить вам ваш партнер. Сложность в том, что все начинают действовать одновременно.

Обсуждение.

4. Упражнение «Активное слушание»

Участникам предлагается оценить 9 техник ведения беседы с точки зрения того, насколько они способствуют пониманию партнёра. Эти 9 техник группируются по трём разделам: способствующие пониманию партнёра, не способствующие пониманию партнёра и нейтральные. Техники предъявляются в случайной последовательности.

Участников просят оценить по 7-балльной шкале (–3, –2, –1, 0, 1, 2, 3), где оценка –3 означает, что техника совершенно не способствует пониманию партнёра, а оценка +3 – наиболее способствует.

1. В беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т.п. (негативная оценка).
2. Мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».
3. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.д.
4. В ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.
5. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Ваши основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и т.д.
6. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если

исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

7. Мы пытаемся найти у партнёра понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.
8. Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей.
9. Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегая его высказываниями.

Рекомендации. Предъявление техник сопровождается инструкцией: «Оцените каждую технику с точки зрения того, насколько она сможет помочь вам понять партнёра. Свою оценку каждый записывает на листочке». Индивидуальные оценки каждой техники обсуждаются сразу после её предъявления. Если мнения участников расходятся с классификацией, то им предлагается поэкспериментировать с этой техникой в ролевых играх или в реальной жизни. Всякая психологическая классификация условна и, возможно, этот опыт сможет дать новое знание о способах понимания в межличностном общении.

Обсуждение противоположных оценок может быть самостоятельной темой для дискуссии в группе.

Техники ведения беседы.

Не способствующие пониманию партнёра:

1. Негативная оценка – в беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т. п.

2. Игнорирование – мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.

3. Эгоцентризм – мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

Промежуточные техники:

1. Выспрашивание – мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняя ему своих целей.

2. Замечание о ходе беседы – в ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.

3. Поддакивание – мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».

Способствующие пониманию партнера:

1. Вербализация, ступень А – проговаривание. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.п.

2. Вербализация, ступень Б – перефразирование. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Вашими основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и др.

3. Вербализация, ступень В – интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах,

механизмам возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте.

Задачи: Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

1. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

Основные понятия: Понятие «конфликта». Виды конфликтов. Механизмы возникновения конфликта. Конструктивные и деструктивные стратегии поведения в конфликте.

2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».

II. Практическая часть:

1. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

2) Упражнение «Сказка о тройке»

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В, или С. Затем ведущий сообщает задание: тройка должна вырабатывать общее решение – в какой цвет покрасить забор. Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия или передачи информации.

- А – слепой, но слышит и говорит.
- В – глухой, но может видеть и двигаться.
- С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться.

(предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу).

Вопросы:

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?
2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?
3. Какие чувства испытывали?»

3. Упражнение «Невидимая связь»

Для проведения игры потребуется моток прочных толстых нитей. Ведущий просит участников игры встать в круг на расстоянии вытянутых рук и закрыть глаза. Сам ведущий заходит внутрь круга и рассказывает вводную историю.

«Известно, что давным-давно на свете жил один удивительный человек. У него были длинные седые волосы и борода, поэтому многие думали, что он стар и мудр. Другие же видели озорной блеск его глаз и говорили, что он молод. Этот человек умел то, чего не умели другие. И люди называли его мудрецом. Никто не знал, откуда он пришёл, но говорили, что раньше он был обыкновенным человеком, таким как все. Менялись поколения, а мудрец все жил среди людей. И они ощущали себя под его защитой. И вот пришел день, когда мудрец отправился в путь. Он обошёл всю Землю, и узнал многих людей. И удивился мудрец, насколько разными были эти люди, их характер, привычки, желания и стремления.

«Как непросто всем уживаться друг с другом, - думал мудрец, – что бы такое предпринять? – размышлял он.

И тогда мудрец сплел длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой тончайшей чудесной нитью. Далее ведущий продолжает рассказывать историю, обходя каждого участника игры и вкладывая ему в руки нить. «Воистину нить - эта была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примирении оборванные концы не связывались вновь. Такой узелок

напоминал о прошлом споре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился «узловатый». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

Ведущий: Дорогие друзья! Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется и станет «резать» руки. Такие отношения некоторые называют «натянутыми». А если, – продолжает ведущий, – кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать? Что будет, давайте попробуем.... Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом. О таких ситуациях говорят: «Он тянет одеяло на себя». Некоторые люди, – продолжает ведущий, – предпочитают надевать эту нить себе на шею. Попробуйте. Тех, кто сейчас сделал это, наверное, ощутили, как больно нить режет шею. В подобных ситуациях люди говорят: «посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью, – продолжает ведущий, – многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, натянут на шею, или вообще отпустят. Не на то рассчитывал мудрец, деля людям чудесный подарок.

Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое для всех будет наиболее удобным. И запомним это состояние каждой клеточкой нашего тела.

Вопросы:

1. Каковы ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца?

2. Что было легко, а что трудно, в этой игре?

3. Чему эта игра может научить?

Выводы: Всегда есть нечто, что объединяет людей. Ощущение связи помогает установить доверительные отношения в коллективе. Комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить, натянутым или свободным. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Среди членов коллектива бывают разные эпизоды в общении. Главное, чтобы ни происходило, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 5. «Целеполагание».

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей.

Задачи: Осознание своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ».

Основные понятия: Цель. Откуда берутся цели. Зачем нужны цели.

II. Практическая часть.

1. Упражнение «Анкета»

1.Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)

2.Каковы в данный момент три мои самые важные жизненные цели?

3.Что бы я делала, на что бы потратила время, если бы сегодня узнала, что жить

мне осталось только один месяц?

4. Что вы будете делать, если завтра выиграете в лотерею миллион долларов?

5. Что вы всегда хотели делать (сделать), но боялись попробовать?

6. Что вам нравится делать? Что вам дает наиболее полное чувство самоуважения и самоудовлетворенности?

7. Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу?

Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7)

2. Упражнение «Карта моей жизни»

Инструкция: Очень тяжело бывает расставить в жизни приоритеты, понять, что для тебя важнее и чем можно поступиться. Мы тратим время нашей жизни и силы на работу, общение, увлечения, у нас есть обязательства и хобби, которые доставляют удовольствия. Исследовать из чего состоит ваша жизнь, и понять, устраивает ли вас эта картина – значит взять контроль над ситуацией, и строить жизнь по желанному сценарию.

Цель: Исследовать сферы своей жизни и их соотношение. Способствовать гармонизации жизненных приоритетов: семья, работа, учеба, друзья, хобби и т. д.

Организация: Визуализация проводится на ковриках. Заранее подготовьте все для рисования: бумагу (формат А2), цветные карандаши, фломастеры. Во время упражнения включите тихую, спокойную музыку.

Длительность упражнения: 50 – 60 мин.

Визуализация «Представьте себе, что вся твоя жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представь себе, что ты поднимаешься над этим городом на высоту птичьего полета. Отсюда весь город виден как на ладони. Ты не можешь разглядеть мелкие детали и подробности, но зато тебе видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот, к примеру, ты пролетаешь над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе твоей жизни? Что он в себя включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа». Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрите подробно все, что ты видишь, и отправляйся дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых». Ты отправляешься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твое общение – «Друзья и знакомые». Исследуй её, как можно подробнее... Осталось ли еще что-то, что входит в черту твоего города? Как называются эти части? Какие они по размеру? А теперь обрати внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в твоём городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Ты видишь город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у тебя это зрелище? Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомни все увиденное и, когда посчитаешь возможным, возвращайся и открывай глаза...»

Участникам предлагается нарисовать карту Города своей жизни. Обратите их внимание, что город рисуется таким, какой он есть в настоящее время.

По мере окончания работы дайте возможность участникам побеседовать в парах об образах визуализации и своего рисунка, дать пояснения по карте, которую они изобразили.

Вопросы:

- Из чего состоит город моей жизни и мое отношение к этому?
- Что меня устраивает и вызывает радость?
- Что меня не устраивает и почему?
- Что бы я изменил?
- Какие пути изменений я вижу?

Как и в любом метафорическом упражнении, важно, чтобы участники от образа перешли к анализу соотношения сфер своей жизни. Если в результате работы возникнет желание что-то поменять в рисунке, это можно сделать, но обязательно осознать – как в реальной жизни можно осуществить это изменение?

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 6. «Психологическая гостиная «Призвание – педагог».

Цель: осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия.

I. Введение в занятие. Знакомство с темой.

1) Упражнение «Грецкий орех»

Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (по числу участников). Психолог высыпает орехи в центр круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участники внимательно рассматривают свой орешек, изучают его структуру, особенности строения, стараются запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в мешочек, перемешиваются и снова высыпаются в центр круга. Задача каждого участника – найти свой орех.

Как правило, «свой» орешек узнается с первого взгляда. После того, как все орехи нашли своих владельцев, психолог приступает к обсуждению. Интересно узнать, кто как свой орех запомнил, какой стратегией пользовался, чтобы потом его найти (запоминал его особенности, или просто ждал, пока все разберут свои орехи, а в конце останется нужный). На первый взгляд кажется, что все орехи очень похожи, но если потратить время, чтобы присмотреться повнимательней, то можно заметить, что они очень разные и почти невозможно перепутать свой орех с другими. Так и люди: все очень разные, запоминающиеся, у каждого свои индивидуальные черточки, «неровности», своя красота и привлекательность. Нужно ее только почувствовать и понять.

2) Упражнение «Три цвета личности»

Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Психолог объясняет значение каждого цвета: зеленый – «как все», синий – «как некоторые», желтый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (на его взгляд) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения, стиля жизни, роднящее его с некоторыми, но не со всеми участниками. На листочке «как никто больше» указываются уникальные черты данного человека, которые или вообще не свойственны остальным, или выражены у него значительно сильнее.

После завершения работы участники обращаются к листочку, на котором записаны черты «как все». Их задача – в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснить, действительно ли они обладают такой же особенностью. Затем организуется обсуждение. Таким же способом психолог просит обсудить содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с

другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество.

Упражнение позволяет участникам увидеть себя как некое «единство непохожих», помогает каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

3) Упражнение «Я учусь у тебя»

Участники бросают друг другу в произвольном порядке мячик со словами: «Я учусь у тебя...» (называется профессиональное или личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего). Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться...» или «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику.

II. Основная часть

Первый этап - «МОЯ ЛИЧНОСТЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ»

Задача этого этапа – осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Практическая часть этого этапа предваряется небольшим монологом психолога о том, что в работе педагога невозможно разграничить личное и профессиональное. В том, что и как мы говорим детям, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, - много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, ценностей, предпочтений. Изучение своей личности, стремление к ее самосовершенствованию – мощный ресурс профессионального развития. Это реальная помощь в построении своей деятельности и своего общения с учащимися, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

1) Тест геометрических фигур

Участникам предлагается выбрать одну из пяти геометрических фигур: квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг – и разбиться на группы в соответствии с выбранной фигурой. Затем каждая группа знакомится с интерпретацией результатов теста (в том объеме, который относится их фигуры). Затем каждая группа делает мини-обзор особенностей своей фигуры – характер и поведение, личностные черты. На этом этапе работы у каждого участника есть возможность сообщить группе о том, что он ошибся с выбором, обосновать, почему он так считает, и перейти в более подходящую для него «фигуру».

Затем группам предоставляется время на подготовку презентации своей «фигурной» воспитательной программы:

- педагогический девиз;
- от чего мы испытываем удовольствие в работе и общении с детьми и что нас раздражает;
- что у нас хорошо получается, чему мы можем научить;
- что получается с трудом, «без искорки»;
- почему без нас детям плохо;
- какие профессиональные деформации возможны у воспитателей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

2) Упражнение «Моя копилка»

Психолог предлагает стопку карточек с описанием ситуаций. Участники по очереди берут карточки и читают текст. Нужно определить, есть ли в запасниках опыта и личности неожиданные ходы и решения, которые могут сработать в предложенной ситуации.

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

«Неожиданно посреди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?»

«Назначен праздничный концерт, предполагается несколько номеров от педагогов. Неожиданно все ангажированные педагоги-артисты заболевают! Чем вы можете спасти ситуацию?»

2 этап - «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»

Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей. Деятельность, соответствующая нашим ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Педагог, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

1) Упражнение «Или – или»

Психолог предлагает участникам описания ситуаций, построенных по типу вариативности. Каждый раз у участников есть возможность индивидуально выбрать первый или второй вариант или ответ «не знаю». Свой выбор участники осуществляют, разбиваясь на подгруппы и занимая определенное место в зале.

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

- сходить с детьми в театр, обсудить спектакль
- поставить спектакль вместе с детьми

Мне интереснее:

- провести беседу, поговорить «по душам»
- организовать ролевую игру

Мне интереснее:

- придумать что-то самой
- адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

- работать с мальчиками
- работать с девочками

После того, как психолог предложил несколько ситуаций, можно дать возможность самим участникам побыть в роли задающего ситуацию.

2) Упражнение «Мораль сей сказки такова»

Упражнение предваряет небольшой монолог психолога о ценностях. В каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с детьми, содержится некоторая ценность. В конфликтной ситуации чаще всего можно говорить о попорченной, ущемленной ценности, в доверительных отношениях – о реализующихся ценностях. Педагогу важно уметь вычленять из ситуации, возвращать детям, в других случаях – удерживать в общении с ними то, что он сам считает важным и ценным. Это упражнение тренирует умение вычленять ценность из ситуации, объяснять ее окружающим людям своими словами.

- Утро вечера мудренее.
- Чужая душа – потемки.
- Видно птицу по полету.
- Без обеда не красна беседа.
- Дорога ложка к обеду.
- Всякий молодец на свой образец.
- На хороший цветок летит и мотылек.

- Как проживешь, так и прослывешь.
- Кто везде – тот нигде.
- Молодость плечами крепче, старость – головою.

III. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...».

Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье.

Участники по кругу передают сосуд с зажженной плавающей свечой, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

Занятие 7. «Тайм-менеджмент»

Цель: информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

Основные понятия: Тайм-менеджмент. Причины дефицита времени. Правила планирования времени.

II. Практическая часть.

1. Упражнение «Поглотители и ловушки времени»

Задание: Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени. Заполните таблицу:

Ваш поглотитель времени	Возможные причины потери времени	Меры по устранению

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Попытка слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
7. Чрезмерное чтение.
8. Скверная система досье.
9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
11. Недостатки кооперации или разделения труда.
12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
13. Незапланированные посетители.
14. Неспособность сказать «нет».
15. Неполная, запоздалая информация.
16. Отсутствие самодисциплины.
17. Неумение довести дело до конца.
18. Отвлечение (шум).
19. Затяжные совещания.
20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
22. Болтовня на частные темы.
23. Излишняя коммуникабельность.

24. Чрезмерность деловых записей.
 25. Синдром «откладывания».
 26. Желание знать все факты.
 27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
 28. Спешка, нетерпение.
 29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
 30. Недостаточный контроль за перепорученными делами.
- Обратная связь.

2. Упражнение «Смятая бумага»

Инструкция первому участнику: «Встаньте здесь. Ваша задача – бросить точно в корзину как можно больше смятых листов вот этой газеты».

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца -

«Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты».

Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

Инструкция 3 участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое. Как вы думаете, чего сможете достичь вы за это же время?»

«Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа.

Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее. Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

3. Упражнение «Приоритеты»

Начните упражнение, сообщив участникам, что они должны вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов.

Теперь дайте им 10 минут, чтобы подумать о том, что они сделали вчера, и записать. Все, что они записывают, должно составить 24 часа.

После того, как они все запишут, попросите, чтобы они расставили приоритеты по каждому пункту. Например, можно выделить приоритеты «А», «В» или «С». К «А» относятся основные, жизненные цели или наивысшие приоритеты человека. «В» указывает, что этот вопрос должен быть решен, но он не относится к жизненно важным целям. «С» указывает на то, что это задание можно на некоторое время отложить или, возможно, не требуется делать в первую очередь. После того, как будет составлен список, спросите, сколько каждый тратит времени на «А» приоритеты. Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов.

1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?

2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?

3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?

4. Насколько важна каждая из этих групп?

5. Помогите участникам найти баланс между рабочим и личным временем.

6. Могут ли люди вспомнить все, что они делали вчера? Если нет, то возможно, они не эффективно использовали свое время?

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 8. «Просто поверь в себя»

Цель: помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.

Необходимый материал: мяч, заготовка рисунка человечка, наборы карандашей или фломастеров, бумага А4.

Ход занятия:

I. Введение: Уверенность в себе – это переживание человеком своих возможностей как адекватных тем задачам, которые перед ним стоят в жизни, так и тем, которые он ставит перед собой сам. Уверенность в себе в каком-либо виде деятельности имеет место, когда самооценка человека соответствует его реальным возможностям. Если самооценка выше (ниже) реальных возможностей, имеет место соответственно самоуверенность (неуверенность в себе). Уверенность в себе может стать и устойчивым качеством личности. Неуверенность в себе и самоуверенность часто связаны с отрицательными эмоциональными переживаниями, нарушающими ход психического развития человека.

1. Упражнение «Приветствие»

Цель: настрой на работу.

Участникам тренинга предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет, (имя), сегодня замечательный день, потому, что...».

2. Процедура «Эмоциональная диагностика»

Цель: диагностика состояния членов группы. Проследить динамику изменений эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: Мы знаем, что каждый цвет несет в себе какое-то состояние, настроение, закройте глаза, почувствуйте свои цвета, какого цвета сейчас ваша голова, тело, руки, ноги, запомните эти цвета. Сейчас я раздам вам нарисованных человечков и набор карандашей, а вы раскрасите этого человечка, в соответствии с теми цветами, которые вы почувствовали в себе.

3. Упражнение «Я сильный – Я слабый»

Цель: помочь членам группы отличить уверенное поведение от неуверенного, способствовать развитию уверенности в себе через ролевое проигрывание.

Участники разбиваются по парам и становятся каждый друг напротив друга. Первый участник в паре вытягивает вперёд свою руку. Вторым участником в паре пытаются опустить руку напарника, нажимая на неё сверху. Первый участник в паре должен постараться удержать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный». Теперь повторяем тоже самое, но первый участник в паре говорит «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, т.е. тихо, уныло. Попробуйте поменяться.

Вопросы:

- Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?
- Почему, как вы думаете?
- Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?
- Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

II. Основная часть.

1. Упражнение «Рисунок Я»

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

Процедура: Взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно чтобы рядом друг с другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме так, как они себя представляют. Для рисования даётся определённое время. Например, 10 минут, по истечении, которого всё же не следует жёстко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке.

Инструкция участникам: «Можете рисовать всё, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация,

нечто в стиле ребуса, в общем всё, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, своё жизненное состояние, свою натуру».

Когда рисунки выполнены, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Ведущий предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и, демонстрируя его группе, просит участника поделиться впечатлениями, что за человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать тому, что бы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

Вопросы:

- Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.
- Какими качествами обладает этот человек?
- Это уверенный в себе человек или наоборот?
- Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?
- Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

2. Упражнение «Я – звезда»

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (знаменитость, президент РФ, сказочный персонаж, литературный герой и т.д.). Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу или показывает какой-либо жест, характеризующий его звезду). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

Вопросы:

- Сложно ли Вам было выбрать для себя роль значимой и известной звезды?
- Что схожего между Вами и выбранной звездой?
- Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?
- Вы старались показать выбранную Вами звезду так, чтобы было понятно другим?
- Где было легче, показывать или отгадывать?

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу»

- Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 9. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель семинара: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья педагогов.

Ход занятия:

I. Введение.

1) Разминка. Упражнение «Картинка»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов.

Инструкция. Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки. (Учителя объясняют свой выбор.)

II. Теоретическая часть.

Слайдовая презентация Цель: введение в тему семинара, знакомство педагогов со способами профилактики эмоционального выгорания. Демонстрируется слайдовая презентация.

III. Практическая часть

1. Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция. Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

2. Упражнение «Молодец!»

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

Инструкция. Разделиться на два круга — внутренний и внешний, встать лицом друг к другу. Участники, стоящие во внутреннем круге, должны говорить о своих достижениях, а во внешнем круге — хвалить своего партнера, произнося следующую фразу: «А это ты молодец — раз! А это ты молодец — два!» и т.д., при этом загибая пальцы. Участники внешнего круга по команде (хлопку) передвигаются в сторону на один шаг, и все повторяется. Затем внутренний и внешний круг меняются местами, и игра повторяется до тех пор, пока каждый участник не побудет на месте хвалящего и хвастуна.

Ожидаемый результат: эмоциональная разрядка педагогов (как правило, это упражнение проходит очень весело), повышение самооценки педагогов.

3. Упражнение «Калоши счастья»

Цель: развитие позитивного мышления педагогов.

Задачи: развитие навыков самопознания, формирование навыков позитивного восприятия мира, развитие позитивной Я-концепции, развитие навыков эмоциональной саморегуляции.

Материалы и оборудование: «калоши счастья» (игровой элемент, обычные резиновые калоши, желательно большого размера с веселым дизайном), карточки с ситуациями, рефлексивный кубик.

Инструкция. Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача — надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

Ожидаемый результат: участники игры, надев «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. Участники получают эмоциональную разрядку и позитивный настрой.

4. Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Материалы и оборудование: ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеющиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

Инструкция. Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы.

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему.

Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

IV. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Материалы и оборудование: анкеты «Обратная связь».

Инструкция. Наш семинар подошел к концу, и вам предлагается в завершение заполнить небольшую анкету, где вы сможете написать свои впечатления от семинара. Ваше мнение для нас очень важно. После того как вы напишете ваши впечатления, по очереди расскажите о них. Педагоги заполняют анкеты, говорят, что им понравилось, а что нет, и вы сказывают свои пожелания.

Занятие 10. «Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.

Задачи: формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде;

Ход занятия:

I. Введение: Здравствуйте, дорогие педагоги, я рада сегодня вас видеть на нашей встрече.

Передавайте этот весенний цветок друг другу и скажите, пожалуйста, какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа».

Я очень рада, что слово работа не вызывает не у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

Мини-лекция о профессиональном выгорании.

Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе. Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие признаки:

В области Чувства появляется усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

Возникают Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

В области Действия возникает критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление все делать очень хорошо или совсем не стараться.

Этому подвержены чаще всего люди от 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад.

У людей заметно снижается:

- энтузиазм в работе;
- пропадает блеск в глазах;
- нарастает негативизм и усталость.

Бывает так, когда талантливый педагог становится проф.непригодным по этой причине. Иногда такие люди меняют профессию. При «выгорании» происходит «психоэнергетическая опустошенность» человека.

Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание?

Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это – естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека. Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

Естественные приемы регуляции организма:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;
- рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;
- мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Конечно, нужно правильно уметь расслабляться, владеть техниками управления своим психоэмоциональным состоянием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Притча:

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Эту притчу я взяла не случайно. В наших руках возможность создать в коллективе такую атмосферу, в которой вы будете чувствовать себя комфортно. Ведь вы сами на 100% ответственны за все события в своей жизни.

Сегодня я хочу дать вам несколько техник, способов управления своим психоэмоциональным состоянием, поднять свою самооценку, повысить эмоциональный настрой. И чтобы, слово РАБОТА ассоциировалась у вас только с радостными и счастливыми моментами.

«ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАНЫ»

Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох – пауза – выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох – пауза – выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять

общий тонус, собраться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох-пауза. Попробуем!

Умение снимать мышечные зажимы позволяет снять нервно-психическое напряжение. Говорят, клин клином вышибают, и мы поступим точно так же. Чтобы достичь максимального расслабления нужно напрячься максимально сильно.

II. Практическая часть.

1. Упражнение «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

2. Упражнение «Ластик»

Для поддержания стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации.

Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить.

В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

3. Упражнение «Моечная машина»

А сейчас встаньте, пожалуйста, в шеренгу, рассчитайтесь на первый и второй. Первые номера шаг вперед. Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек в шеренге №1 становится «машиной», последний человек в шеренге №2 становится «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить — обнять. Прошедший «мойку» становится «сушилкой» во второй шеренге, с начала шеренги идет следующая «машина» из шеренги №2.

4. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»

Цель: определить степень отношения к себе (положительное или отрицательное, поиск и утверждение своих положительных качеств. (10 мин). (В кругу, сидя на стульях) .

Нарисуйте на листе бумаги круг. В кругу нарисуйте свой портрет схематично. Прорисуйте лучи идущие от этого круга. Получается солнце. Вдоль каждого луча запишите свое качество.

При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя). Посчитайте свои лучи и напишите цифру!

Обсуждение: Сколько у вас получилось лучей? Есть ли у вас отрицательные качества? Замените отрицательные качества на положительные? У кого получилось лучей меньше 10, то дорисуйте и подпишите свое качество?

Чем больше получилось лучей, с положительными качествами, тем самым вы ясно, открыто представляете себя. У вас хорошая, адекватная самооценка!

5. Упражнение «Пять добрых слов»

Оборудование: листы бумаги, ручки

Форма работы: Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек.

Задание. Каждый из вас должен: обведи свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напиши свое имя; потом вы передаете свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева.

В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое-нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу.

Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

Обсуждение: Какие чувства вы испытывали, когда читали надписи на своей «руке»? Все ли ваши достоинства, о которых написали другие, были вам известны?

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

1) Притча о колодеце

А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю».

Недолго думая, он пригласил своих соседей – все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.

Однако очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот...

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

Запомните пять простых правил:

1. Освободите свое сердце от ненависти – простите всех, на кого вы были обижены.
2. Освободите свое сердце от волнений – большинство из них бесполезны.
3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.
4. Отдавайте больше.
5. Ожидайте меньше.

Желаю дальнейших творческих успехов! Здоровья! Радости! Спасибо за работу!

2) Упражнение обратная связь «Мишень»

А сейчас поставьте метки на мишени на той цифре, на сколько, оцениваете наши занятия.

Программа для молодого педагога «Незримо руковожу»

Пояснительная записка

Модернизация системы образования влечет за собой существенные и качественные изменения в практике работы воспитателя. И, наверное, каждый педагог в одиночку вряд ли справится с ними. Важным фактором улучшения качества их деятельности является работа, организованная старшим воспитателем, курирующим работу педагогов по всем направлениям образовательной деятельности. Методическая помощь – это оперативное и перспективное реагирование старшего воспитателя на запросы и потребности педагогов. Методическая деятельность – особый вид интеллектуальной деятельности, способствующей росту профессионализма специалистов системы образования. Взаимодействие педагога с методической службой – важное звено непрерывного образования педагогических кадров.

Программа «Незримо руковожу» нацелена на работу с молодыми педагогами. Начиная свою работу в МОУ детском саду № 19 (далее ДООУ), они испытывают потребность в более глубоком изучении нормативной документации ДООУ.

Актуальность программы определяется тем, что недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования часто является причиной ухода начинающих педагогов из сферы образования. Программа «Незримо руковожу» позволяет осуществить помощь молодому сотруднику в ориентировке нормативной документации. Практико-ориентированные занятия позволяют дать необходимый «инструментарий» для работы воспитателя, а также позволяет снять повышенную тревожность молодого специалиста.

Цель. Познакомить молодых педагогов ДООУ с нормативной документацией, научить грамотно оформлять план работы, рабочие программы и др.

Задачи программы:

6. Повысить профессиональную компетентность для осуществления воспитательно-образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством;
7. Развить уровень правовой грамотности педагога;
8. Обучить грамотно оформлять и вести документацию ДООУ (рабочую программу, план, таблицу, журналы и т.д.).

Формы работы:

Индивидуальные занятия.

Сроки реализации программы: Программа реализуется в течение четырех месяцев. Старший воспитатель в течение первого месяца от приема молодого педагога проводит четыре семинара-практикума, основная цель которых: познакомить педагога с локально-нормативными и учебно-воспитательными документами образовательного учреждения.

Используемые методы и приемы: Игровые и практические приемы, используемые на данных семинарах, позволяют сделать процесс обучения легкоусвояемым, эффективным и практико-ориентированным.

Целевая аудитория: руководитель, старший воспитатель, педагог-психолог, педагог-наставник, молодые педагоги МОУ детского сада № 19.

Предполагаемые результаты:

1. Молодые или вновь принятые педагоги МОУ детского сада № 19 приобретут возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Тематическое планирование

№ п/п	Тема семинара	Дата проведения	Отметка о проведении
1.	Нормативные документы международного и федерального уровня, регламентирующие деятельность педагога (декларация о правах ребенка, конвенция ООН о правах ребенка, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273ФЗ, приказ Министерства образования и науки в РФ № 1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления по ООП ДО», Министерства образования и науки в РФ № 1155 «Об утверждении ФГОС ДО», СП 2.4.3648-20, письмо Министерства образования и науки в РФ «Комментарии к ФГОС ДО» №08-249 и др.)	1 месяц	
2.	Документы регионального и муниципального уровня	2 месяц	
3.	Локальные акты образовательного учреждения (Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, положения МОУ детского сада № 19, АООП ДО МОУ детского сада № 19, программа воспитания, рабочие программы воспитателя и узких специалистов и т.д.)	3 месяц	
4.	Практический занятия «Как писать план?» (планирование воспитательно-образовательной работы, педагогическая диагностика, табель посещаемости, индивидуальные сведения о родителях, лист здоровья на воспитанников, папка по самообразованию, портфолио и т.д.)	4 месяц	

Программа по организации наставничества «Мы вместе»

Пояснительная записка

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники ВУЗов и СУЗов не стремятся работать в детском саду по ряду причин:

- низкий престиж профессии «педагог»;
- не высокая заработная плата и отсутствие другой социальной помощи и гарантий;
- характер труда носит постоянное эмоциональное и физическое напряжение и ряд других причин.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Актуальность программы определяется тем, что недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования часто является причиной ухода начинающих педагогов из сферы образования. Программа «Мы вместе» направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи программы:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МОУ детском саду № 19.
3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
 - 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

- 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.
4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Формы работы:

Индивидуальные занятия.

Сроки реализации программы: Программа реализуется в течении одного года.

Целевая аудитория: руководитель, старший воспитатель, педагог-психолог, педагог-наставник, молодые педагоги ДОО.

Предполагаемые результаты:

4. Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.
5. Улучшится качество образовательного процесса в ДОО.
6. Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

Содержание программы.

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника – менее опытному.

Наставничество в ДОО является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОО можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Мы вместе» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство.
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель) обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Критерии отбора наставников

Направления	Содержание направления
Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы
Профессионально важные качества личности	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Права наставника

- Включать с согласия заведующего ДООУ (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.
- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Этапы реализации программы:

- I. Подготовительный.
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями – наставниками.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II. Этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания АООП ДО МОУ детского сада № 19.
- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДООУ и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов – наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДООУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы, используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III. этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
- в образовательной организации
- на муниципальном уровне

- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Механизмы реализации программы.

Реализация программы «Мы вместе» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Мы вместе» представляются на итоговом педагогическом совете.

Примерное планирование работы по наставничеству

	Планируемые мероприятия	Дата	Форма отчетности	Отметка о выполнении
	Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования	сентябрь	Календарно-тематическое планирование	
	Оказание помощи в оформлении групповой документации		Оформление документации	
3.	Оказание помощи в написании рабочей учебной программы	октябрь	Наличие рабочей учебной программы	
4.	Планирование и организация НОД	ноябрь	Конспекты НОД	
5.	Использование современных образовательных технологий		Отчет об использовании	

	в образовательном процессе		образовательных технологий	
6.	Организация совместной деятельности	декабрь	Умение планировать и организовывать совместную деятельность	
7.	Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования	январь	Тема по самообразованию	
8.	Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности	февраль	Умение анализировать НОД	
9.	Подготовка и проведение праздников и развлечений	март	Конспекты	
10.	Организация самостоятельной деятельности детей	апрель	Умение планировать и организовывать самостоятельную деятельность	
11.	Составление отчетов наставника и молодого специалиста	май	Предоставление отчетов	

**Примерный
индивидуальный план прохождения образовательного маршрута (составляется и
заполняется педагогом наставником)**

Ф.И.О. сотрудника (стажера) _____

Должность: _____

Наставник _____ План
работы на период с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ год Подведение итогов
по данному плану «___» _____ 20__ год.

№ п\п	Задание (что конкретно посетить, освоить, изучить)	Цель \ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении \подпись стажера
----------	---	------------------------------------	---------------------	--

1				
2				
3				

Ознакомлен(а) _____ // (подпись стажера)

Дата _____

Комментарии наставника/руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах
прохождения наставничества:

Подпись наставника/руководителя _____ / _____