

Технология управления персоналом в ДОУ

В ДОУ реализуется технология управления персоналом, которая строится на следующих теоретических положениях о необходимости и способах развития человеческих (кадровых) ресурсов организации (С. Боженков, В.М. Денисов, С. Искендириова, А.В. Кириянов и др.).

Актуальность реализации данной технологии обусловлена:

– регламентацией профессиональной деятельности в сфере дошкольного образования, связанной с реализацией приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» (далее – Профстандарт);

– необходимостью выбора наиболее эффективных технологий, форм и методов методической поддержки в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ).

Основная идея технологии заключается в эффективном управлении персоналом в ДОУ, побуждающем педагогов к компетентностному развитию в соответствии с Профстандартом.

Цель: обеспечение **целенаправленного воздействия на работника, коллектив как носителей профессиональных компетенций** (в соответствии с Профстандартом), **применяемое работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом.**

Задачи:

1. Организовать обучение педагогов ДОУ в условиях реализации Профстандarta.

2. Разработать планирующую документацию: управленческий проект по реализации Профстандarta, программу корпоративного обучения; персонифицированный методический паспорт педагога и др.

3. Обеспечить профессиональное развитие работников ДОУ: проведение мониторинга квалификации дефицитов компетенций педагогов; использование современных технологий и форм обучения (коучинг-сессии, кейс-лаборатория, тренинги, консультационная площадка, педагогические форумы и блоги) с учетом требований Профстандarta.

Технология управления персоналом в ДОУ включает два направления деятельности: проектирование обучения и корпоративное обучение (рис. 1). Администрация на базе ДОУ организует корпоративное обучение в рамках действующих локальных актов и управленческого проекта, которое проводится ежегодно на основании программы корпоративного обучения и персонифицированного методического паспорта педагога.

Данная технология позволяет обеспечить готовность педагога ДОУ к деятельности с детьми дошкольного возраста в соответствии с Профстандартом. Применение технологии позволяет влиять на профессиональные компетенции

педагога, качество дошкольного образования, результативность освоения воспитанниками основной образовательной программы дошкольного образования (ООПДО), рейтинговый имидж ДОУ.



Рисунок 1. Технология управления персоналом в ДОУ

Алгоритм реализации технологии предполагает распределение мероприятий по блокам «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения», «Нормативно-правовое сопровождение», «Проектирование обучения» и «Корпоративное обучение». Каждый блок включает определенные виды управленческой деятельности, конкретизируемые в документации ДОУ (рис. 2).



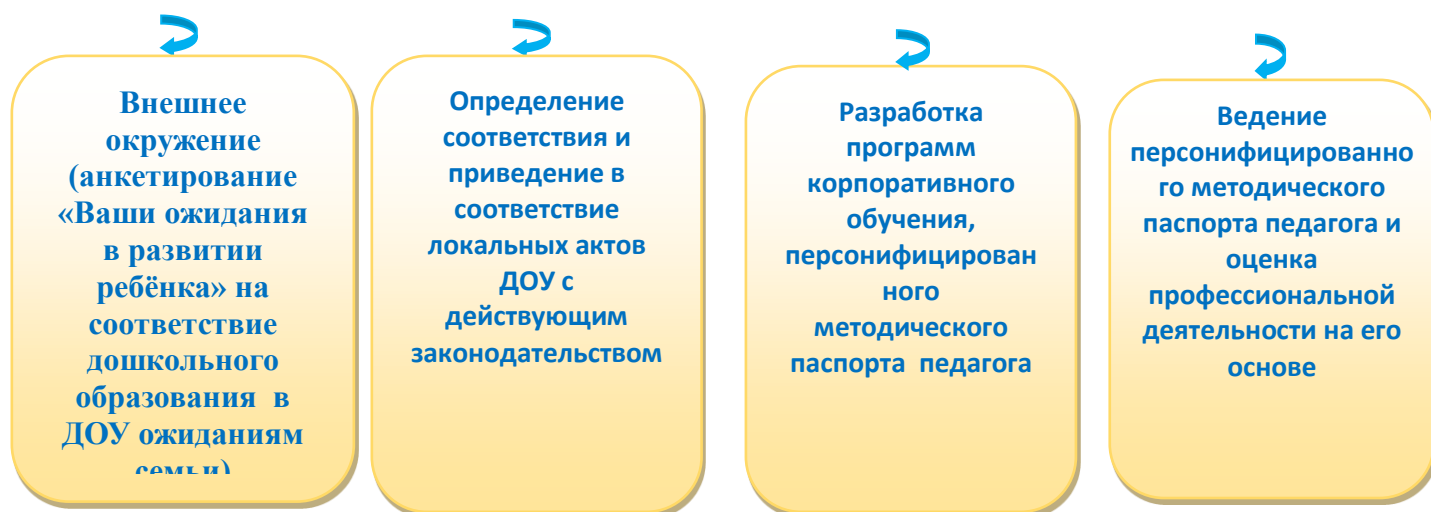


Рисунок 2. Алгоритм реализации «Технологии управления персоналом в ДОУ»

Критерии эффективности использования технологии представлены в табл. 1.

Таблица 1

Критерии эффективности использования технологии

№	Критерии	Показатели
1	Результативность	Профессиональная компетентность педагогов Качество дошкольного образования Результативность освоения воспитанниками ООПДО Рейтинговый имидж ДОУ
2	Рациональность расходования времени	Персонификация в зависимости от степени профессионализма педагога Использование современных технологий и форм методической работы
3	Стимулирующая роль методической работы	Удовлетворенность и интерес к методическим мероприятиям Связь тем по самообразованию и аттестации педагогов с приоритетами развития ДОУ
4	Соответствие методической работы требованиям Профстандарта, действующего законодательства	Отсутствие рекламаций со стороны надзорных органов Удовлетворение потребностей в дошкольном образовании как внешних, так и внутренних лиц (организаций)

Технология предусматривает полное соответствие требованиям Профстандарта. Использование технологии возможно при наличии сведений о

состоянии «своего» ДОО (условий, результатов образовательной деятельности, потребности в обучении педагогов и др.) и предполагает вариативность технологий, форм корпоративного обучения.

Примерная структура, проектирование и тематика коучинг-сессий, взаимосвязь с другими формами методической работы (табл. 2).

Таблица 2

<p>Тема обучения «Обобщенная трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации ООП ДО»</p> <p>Форма 1. Коучинг-сессия (1 день – теоретическая подготовка; 2 день – практикоориентированная деятельность).</p> <p>В период до следующей коучинг-сессии предполагается обязательное выполнение самостоятельных домашних заданий в партнерских взаимоотношениях между коучем и педагогами (очно-заочная форма)</p> <p>Форма 2. Кейс-лаборатория (Периодичность проведения Кейс-лаборатории определяется ДОО по результатам анкетирования «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе Профстандарта»).</p> <p>Форма 3. Педагогические форумы и блоги Форма 4. Наставничество</p>
<p>Тема обучения «Обобщенная трудовая функция «Организационно-педагогическое обеспечение музыкального воспитания и музыкальной деятельности детей»</p> <p>Форма 1. Коучинг-сессия (1 день – теоретическая подготовка; 2 день – практикоориентированная деятельность).</p> <p>В период до следующей коучинг-сессии предполагается обязательное выполнение самостоятельных домашних заданий в партнерских взаимоотношениях между коучем и педагогами (очно-заочная форма)</p> <p>Форма 2. Кейс-лаборатория</p> <p>Форма 3. Педагогические форумы и блоги Форма 4. Наставничество</p>
<p>Тема обучения «Обобщенная трудовая функция «Организационно-педагогическое обеспечение физического воспитания и физической активности детей»</p> <p>Форма 1. Коучинг-сессия (1 день – теоретическая подготовка; 2 день – практикоориентированная деятельность).</p> <p>В период до следующей коучинг-сессии предполагается обязательное выполнение самостоятельных домашних заданий в партнерских взаимоотношениях между коучем и педагогами (очно-заочная форма)</p> <p>Форма 2. Кейс-лаборатория</p> <p>Форма 3. Педагогические форумы и блоги Форма 4. Наставничество</p>
<p>Тема обучения «Обобщенная трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации ОПДО»</p> <p>Форма 1. Коучинг-сессия (1 день – теоретическая подготовка; 2 день – практикоориентированная деятельность).</p> <p>В период до следующей коучинг-сессии предполагается обязательное выполнение самостоятельных домашних заданий в партнерских взаимоотношениях между коучем и педагогами (очно-заочная форма)</p> <p>Форма 2. Кейс-лаборатория</p> <p>Форма 3. Консультационная площадка</p> <p><i>Периодичность: 4 раза в год. Продолжительность: 1-1,5 часа</i></p>

Форма 4. Педагогические форумы и блоги	Форма 5. Наставничество
Тема обучения «Обобщенная трудовая функция «Организационно-методическое обеспечение реализации ОПДО» Форма 1. Коучинг-сессия (1 день – теоретическая подготовка; 2 день – практикоориентированная деятельность). В период до следующей коучинг-сессии предполагается обязательное выполнение самостоятельных домашних заданий в партнерских взаимоотношениях между коучем и педагогами (очно-заочная форма) Форма 2. Кейс-лаборатория Форма 3. Педагогические форумы и блоги Форма 4. Консультационная площадка (по востребованным проблемам на материалах эффективного обобщенного опыта) Форма 4. Наставничество	

План коучинг-сессии составляется по следующей форме.

№/№	Срок	Проблема (компетенции)	Методическое мероприятие	Результат / Продукт	Приложение
Обобщенная трудовая функция. «Педагогическая деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования». Трудовые функции. Планирование деятельности по реализации образовательных программ дошкольного образования в дошкольной образовательной группе. Организация развивающей деятельности детей в дошкольной образовательной группе. Формирование развивающей образовательной среды в дошкольной образовательной группе. Взаимодействие с родителями (законными представителями) детей по вопросам их развития и образования					
<i>Теоретическая подготовка</i>					
<i>Практикоориентированная деятельность</i>					

Кейс-лаборатории

Организация обучения педагогов в форме Кейс-лаборатории по программе корпоративного обучения в ДОУ предполагает использование кейсов по освоению трудовых функций в контексте Профстандарта. Периодичность проведения Кейс-лаборатории определяется ДОУ по результатам анкетирования «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе Профстандарта». Кейсы используются в подгруппе педагогов и индивидуально (возможно при приеме на работу педагога).

Кейсы подготовки педагогов как инструмент по овладению трудовыми функциями Профстандарта («Общепедагогическая функция. Обучение», «Трудовая деятельность», «Развивающая деятельность») содержат 8 разделов: тема кейса, дидактическая характеристика кейса (тип проблемной ситуации; вид ситуации); формулировка заданий; источник информации; ссылка на источники информации; материалы кейса; форма представления результата; рефлексия. По итогу выполнения кейсов, педагогам предлагаются задания для самопроверки, оценки компетентности педагога администрацией ДОУ, определения компетентности

педагога для заполнения индивидуального плана профессионального развития.

В рамках Кейс-лаборатории предлагается применение кейсов по овладению трудовыми функциями Профстандарта (Приложение 2):

– «Оценка деятельности педагога в условиях введения профессионального стандарта»;

– «Персонифицированная подготовка педагога по овладению трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение»;

– «Персонифицированная подготовка педагога по овладению трудовой функцией «Воспитательная деятельность»;

– «Персонифицированная подготовка педагога по овладению трудовой функцией «Развивающая деятельность».

Кейсы по овладению трудовыми функциями Профессионального стандарта

Кейс «Персонифицированная подготовка педагога по овладению трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение»

1.	Дидактическая характеристика кейса												
1.1.	<p>Образовательная цель: овладение трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение» в контексте реализации Профстандарта.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать представления о нормативно-правовых документах, теории и практике образовательной деятельности в ДОУ. 2. Способствовать развитию трудовых действий, умений и навыков по организации образовательной деятельности воспитанников в ДОУ. 3. Стимулировать активный творческий поиск и самообразование педагога. 												
1.2.	<p>Тип проблемной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>жизненная, реальная;</u> – <u>учебная;</u> – <u>научно-исследовательская</u> 												
1.3.	<p>Вид ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>нормативная;</u> – <u>функциональная;</u> – <u>стратегическая.</u> 												
2.	Формулировка задания:												
2.1.	<p>Изучить профессиональный стандарт «Педагог дошкольного образования» - уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение».</p> <p>Перечислить 3 предпочитаемых варианта показателей критерия: трудовые действия; необходимые умения; необходимые знания (что вызывает у вас наибольшие затруднения).</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%;">Трудовые действия:</td> <td style="width: 33%;">Необходимые умения:</td> <td style="width: 33%;">Необходимые знания:</td> </tr> <tr> <td>1.</td> <td>1.</td> <td>1.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>2.</td> <td>2.</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>3.</td> <td>3.</td> </tr> </table> <p>Для выполнения заданий изучить материалы кейса, предложенные в разделе 5.</p>	Трудовые действия:	Необходимые умения:	Необходимые знания:	1.	1.	1.	2.	2.	2.	3.	3.	3.
Трудовые действия:	Необходимые умения:	Необходимые знания:											
1.	1.	1.											
2.	2.	2.											
3.	3.	3.											

2.2. Составить план-конспект проведения занятия по познавательному развитию в старшей группе, (заполнить предложенную таблицу).

Этапы	Содержание	Методические указания
1. Вводная часть		
2. Основная часть		
3. Заключительная часть		

2.3. Заполнить предложенную схему.



2.4. Изучить профессиональный стандарт «Педагог» «Общепедагогическая функция. Обучение», материалы кейса раздела 5.

Заполнить таблицу.

ИКТ – технологии в ДОУ
1.
2.
3.
4.
5.
6.

2.5. Перечислить нормативно – правовые документы по вопросам образовательной деятельности в ДОУ.

2.6. Выполнить тест на знание возрастной периодизации.

Для выполнения задания изучите материалы кейса раздела 6.

Выберите правильный ответ

1. *Кто автор этой теории?* Ребенок – целостная личность, активно познающая окружающий мир – мир предметов и человеческих отношений. Он включается при этом в две системы отношений: «ребенок – вещь» и «ребенок – взрослый».

Деятельность ребенка внутри этих систем представляет единый процесс, в котором формируется его личность.

А) Л.С. Выготский

Б) Д.Б.Эльконин

В) А.Н. Леонтьев

2. *Кризис – это...*

А) качественные психологические характеристики, которые появляются в каждом возрасте и являются его отличительными особенностями.

Б) деятельность, которая обуславливает главнейшие изменения в психических процессах и особенностях личности ребенка на данной стадии его развития, она обеспечивает ребенку максимально благоприятные условия для его развития

В) Краткие, бурные стадии, в течение которых происходят значительные сдвиги в развитии.

3. *Кризис 7 лет – это:*

А) период рождения социального «Я», переоценка ценностей, возникновение внутренней жизни ребенка, утрачивание детской непосредственности;

Б) легкомыслие, наивность, взгляд на взрослого снизу вверх;

В) тревожность, демонстративность, вербализм.

Г) все ответы верны;

Д) правильного ответа нет.

4. Деятельность, с которой связано возникновение важнейших психических новообразований у человека в определенном возрасте.

А) Процесс

Б) Новообразование

В) Ведущая деятельность

5. Кто ввел понятие «Ведущая деятельность»?

А) Л.С. Выготский

Б) Д.Б. Эльконин

В) А.Н. Леонтьев

6. Динамика психического развития определяется

А) стадиями в развитии интеллекта;

Б) кризисными, стабильными и сензитивными периодами;

В) ходом созревания органических особенностей.

7. Характерологическая особенность человека, которая проявляется в повышенной чувствительности к происходящим событиям называется:

А) саморегуляцией;

Б) сензитивностью;

В) комфортностью;

8. Приведите в соответствие возрастной период развития и ведущую деятельность.

Возрастной период:

Младенчество

Ранний возраст

Дошкольный возраст

Младший школьник

Подростковый возраст

Ранняя юность

Ведущая деятельность

А) Учебная деятельность

Б) Эмоциональное общение со взрослыми

В) Учебно-профессиональная деятельность

Г) Эмоциональное общение со сверстниками

Д) Сюжетно-ролевая игра

Е) Предметно-манипулятивная деятельность

Правильные ответы на тест:

1. Б, 2. В, 3. Г, 4. В, 5. В, 6. Б, 7. Б, 8. 1-б, 2-ф, 3-е, 4а, 5д, 6-с

3.	<p>Источник информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>публицистическая литература</u> - <u>научные статьи, монографии</u> - <u>нормативные документы.</u>
4.	<p>Ссылка на источник информации:</p> <p>http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html</p> <p>http://docs.cntd.ru/document/499053710</p> <p>http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html</p> <p>http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/doshkolnoe-obrazovanie/fgos/kommentarii-k-fgos-doshkolnogo-obrazovaniya-minobrnauki-rossii-ot-28-fevralya-2014-god-08-249.html</p> <p>http://dou12.bel31.ru/file/sistemn_podhod.pdf</p> <p>http://www.maam.ru/detskijsad/realizacija-sistemno-deyatelnostnogo-podhoda-k-razvitiyu-rebenka-v-dou.html</p> <p>https://sites.google.com/a/shko.la/gdou_vb/profstandarty-dou</p>
5.	<p>Материалы кейса.</p> <p>Задание 2.2. Составить план проведения занятия в старшей группе по познавательному развитию. Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники: Веракса А.Н., Веракса Н. Е. Познавательное развитие в дошкольном детстве. Учебное пособие/ А.Н. Веракса, Н.Е.Веракса. – М.: МОЗАИКА – СИНТЕЗ, 2012. – 420 с. Давидчук А.Н. Познавательное развитие дошкольников в игре/А.Н.Давидчук.- М.: Сфера, 2017. – 96 с. Гогоберидзе А.Г. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения. Учебник для ВУЗов/ А.Г.Гогоберидзе. – Спб, 2015 – 464 с. http://mbdou106.ucoz.net/_tbkp/metodicheskie_rekomendacii_dlja_pedagogov_po_sosta.pdf https://studbooks.net/1931061/pedagogika/osobennosti_organizatsii_provedeniya_zanyatij_doshkolnyh_uchrezhdeniyah</p> <p>Задание 2.3. Заполнить предложенную схему по проектной деятельности. Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники: Гулидова Т.В. Проектная деятельность в детском саду. Организация проектирования, конспекты проектов. ФГОС ДО/ Т.В.Гулидова . - Волгоград: Учитель, 2017 – 135 с. Яковлева Н.Ф. Проектная деятельность в образовательном учреждении: учебное пособие/ Н.Ф.Яковлева. – М.: Флинта, 2014 – 144 с. https://nsportal.ru/detskii-sad/vospitatelnaya-rabota/2015/11/12/klassifikatsiya-proektov-ispolzuemyh-v-rabote-dou</p> <p>Задание 2.4. Заполнить предложенную таблицу по ИКТ – технологиям в ДОУ. Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники. - Комарова Т.С., Комарова И.И., Туликов А.В. Информационно-коммуникационные технологии в дошкольном образовании/ Т.С.Комарова, И.И.Комарова, А.В.Туликов. – М.: МОЗАИКА СИНТЕЗ, 2011. – 128 с. - Пашенко О.И. Информационные технологии в образовании: Учебно-методическое пособие/ О.И.Пашенко</p>

Нижевартовск: Изд - во Нижеварт.гос.ун-та, 2013. — 227 с.
<https://portalpedagoga.ru/servisy/publik/publ?id=21055>

Задание 2.5. Перечислить нормативно – правовые документы по вопросам образовательной деятельности воспитанников.

Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники:

- Декларация прав ребёнка. Конвенция о правах ребёнка. – М.: Педагогическое общество России, 2005. – 48 с.
- <http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/doshkolnoe-obrazovanie/fgos/primernyj-perechen-normativno-pravovykh-dokumentov-federalnogo-regionalnogo-urovnej-lokalnykh-aktov-obrazovatelnykh-organizatsij-reglamentiruyush.ht>
- <http://www.purimcro.ru/rpmpk/method/pedagog/500/>
- <http://zakon-ob-obrazovanii.ru/>

Задание 2.6. Выполнить тест на знание возрастной периодизации.

Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники:

- Болотова А.К., Молчанова О.Н. Психология развития и возрастная психология/ А.К.Болотова, О.Н.Молчанова. – Спб.: Питер, 2018 – 512 с.
 - Шаповаленко И.В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология)/И.В.Шаповаленко. — М.: Гардарики, 2005. — 349 с.
- http://www.5port.ru/age_psychology

- 6. Форма представления результата:**
 6.1. План проведения занятия в ДОУ.
 6.2. Таблица ИКТ – технологии в ДОУ.

- 7. Рефлексия:** заполнить лист самооценки «Уровень владения трудовой функцией «Общепедагогическая функция. Обучение».

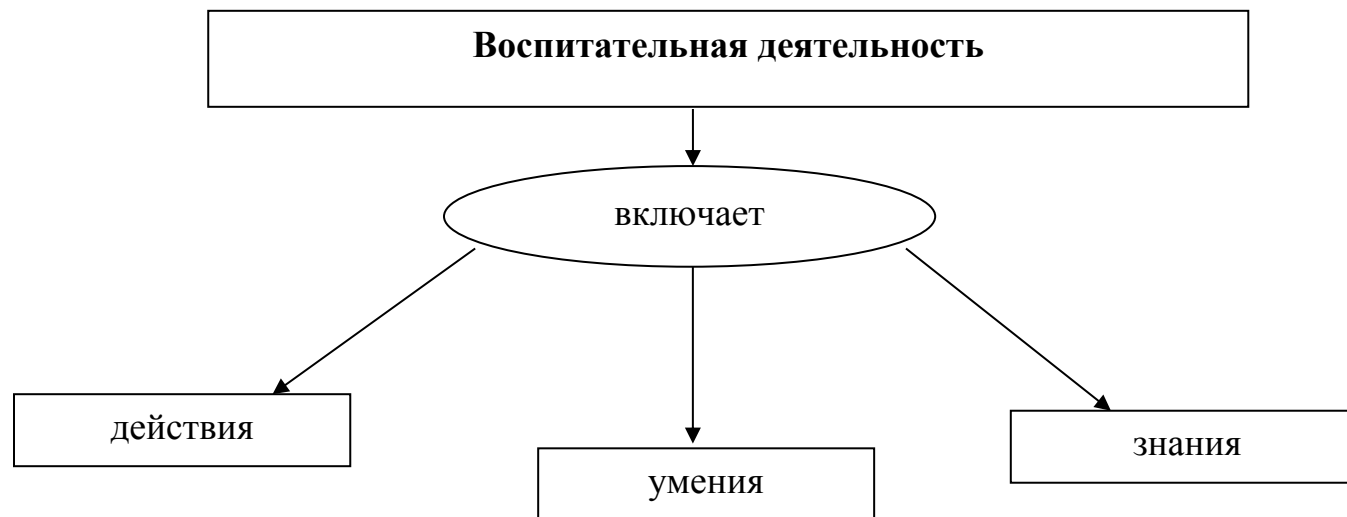
№	Показатель (требование профессионального стандарта)	Оценка
1. Трудовые действия		
1.1.	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	
1.2.	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО	
1.3.	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	
1.4.	Планирование и проведение учебных занятий	
1.5.	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов у Обучению	
1.6.	Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися	
1.7 .	Формирование универсальных учебных действий	

1.8.	Формирование навыков, связанных с информационно - коммуникационными технологиями (ИКТ)	
1.9.	Формирование мотивации к обучению	
1.10.	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля и в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
2. Необходимые умения		
2.1.	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты и т. д.	
2.2.	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
2.3.	Разрабатывать и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности	
2.4.	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся	
2.5.	Владеть ИКТ – компетентностями	
2.6.	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, досуговую и тд.	
3. Необходимые знания		
3.1.	Преподаваемый предмет в пределах требований ФГОС и основной общеобразовательной программы	
3.2.	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
3.3.	Основные закономерности возрастного развития	
3.4.	Основы психодидактики, поликультурного воспитания, закономерностей поведения в социальных сетях	
3.5.	Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	
3.6.	Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
3.7.	Рабочая программа и методика обучения по данному предмету	
3.8.	Приоритетные направления развития образовательной системы РФ, законов и иных нормативных актов	
3.9.	Нормативные документы по вопросам образовательной деятельности обучающихся	
3.10.	Конвенция о правах ребенка	
3.11.	Трудовое законодательство	
	Суммарный балл:	
<p>Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе: «3» – данным требованием профессионального стандарта владею достаточно полно, всесторонне (требование выполняется на оптимальном уровне).</p>		

	«2» – данным требованием профессионального стандарта владею частично (есть резервы или недостатки при выполнении требования). «1» – данным требованием профессионального стандарта не владею (требование практически не выполняется).
--	--

Кейс «Персонафицированная подготовка педагога по овладению трудовой функцией «Воспитательная деятельность»

1.	Дидактическая характеристика кейса.
1.1.	<p>Образовательная цель: овладение трудовой функцией «Воспитательная деятельность» в контексте реализации Профстандарта.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать представления о нормативно-правовых документах, теории и практике образовательной деятельности в ДОУ. 2. Способствовать развитию трудовых действий, умений и навыков по организации воспитательной деятельности воспитанников в ДОУ. 3. Стимулировать активный творческий поиск и самообразование педагога.
1.2.	<p>Тип проблемной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>жизненная, реальная</u> - <u>учебная</u> - <u>научно – исследовательская</u>
1.3.	<p>Вид ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>нормативная</u> - <u>функциональная</u> - <u>стратегическая</u>
2.	<p>Формулировка задания:</p> <p>2.1. Изучить профессиональный стандарт «Педагог» - уровень владения трудовой функцией «Воспитательная деятельность» и заполнить предложенную схему:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 150px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 150px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 150px;"></div> </div>



Для выполнения заданий изучить материалы кейса, предложенные в разделе 6.

Трудовое действие: 2; 3;4;6;11

2.2.

Педагогическая ситуация (рассмотреть в группе, поставить воспитательную задачу и выбрать трудовые действия, соответствующие данной ситуации)

Группу ДОУ посещает «отверженный» ребенок, с которым дети не хотят общаться и играть. Объяснить свое отношение к данному ребенку дети не могут. Мальчик - тихий, спокойный, в конфликты не вступает. Что необходимо предпринять педагогу, чтобы дети стали взаимодействовать с «отверженным» мальчиком.

Трудовое действие: 1; 4; 5; 12.

2.3.

Педагогическая ситуация (рассмотреть в группе детей, предложить пути решения конфликта с привлечением родителей детей, выбрать трудовые действия соответствующие данной ситуации)

Летом дети встречают своих родителей на площадке. Во время прихода родителей дети играют в «Догонялки». Олег и Вика, в процессе игры сталкиваются, налетают друг на друга. Вика с плачем подходит к маме и говорит, что Олег ее стукнул.

Для выполнения заданий изучить материалы кейса, предложенные в разделе 6. Разработать план тематической недели толерантности и указать необходимые умения трудовой функции «Воспитательная деятельность».

Дата	Мероприятие	Участники	Ответственные

Для выполнения заданий изучить материалы кейса, предложенные в разделе 6. Перечислить приемы по организации экскурсий, походов, экспедиций, заполнить таблицу.

2.4.	Наглядные	Словесные	Практические

3. Источник информации:
-публицистическая литература
-научные статьи, монографии
- нормативные документы

4. Ссылка на источник информации:
<http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>
<http://docs.cntd.ru/document/499053710>
<http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html>
<http://mosmethod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/doshkolnoe-obrazovanie/fgos/kommentarii-k-fgos-doshkolnogo-obrazovaniya-minobrnauki-rossii-ot-28-fevralya-2014-god-08-249.html>

	http://www.maam.ru/detskijsad/realizacija-sistemno-dejatel'nostnogo-podhoda-k-razvitiyu-rebenka-v-dou.html https://sites.google.com/a/shko.la/gdou_vb/profstandarty-dou
5.	<p>Материалы кейса:</p> <p>Задание 2.2. Рассмотреть и проанализировать педагогическую ситуацию.</p> <p>Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники:</p> <ul style="list-style-type: none"> - статьи 2, 3, 5 (п.1,3), 10 (п.4.1), 11 (п. 1, 2,3), 12, 14 (п.1), 15 (п.1), 16, 21, 28, 64 ФЗ «Об образовании в РФ»: <p>http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html https://nsportal.ru/detskii-sad/vospitatelnaya-rabota/2015/02/02/sbornik-primerov-i-resheniy-pedagogicheskikh-situatsiy https://otherreferats.allbest.ru/pedagogics/00093624_0.html https://docplayer.ru/25801689-Pedagogicheskie-situacii-v-vospitanii-detey-doshkolnogo-vozrasta.html https://studopedya.ru/1-45675.html https://pandia.ru/text/78/347/725.php http://si-sv.com/Posobiya/ped_tekh/ped_zadachi/Beyizerov_V-105_keyisov_po_pedagogike.html</p> <p>Задание 2.3. Разработать план тематической недели толерантности и указать необходимые умения трудовой функции «Воспитательная деятельность».</p> <p>Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники:</p> <p>https://infourok.ru/trudovie-deystviyaprofessionalny-standart-pedagoga-1780869.html https://ivant-gimn3.edumsko.ru/uploads/1000/954/section/49374/profstandart_2015_dlya_publicacii_na_sajte.pdf http://www.loiro.ru/files/pages/page_164_rebrova.pdf https://docplayer.ru/57034581-1-samoanaliz-osobennostey-dolzhestnyh-funkciy-2-samoocenka-professionalnyh-dostizheniy-vospitatelja-doshkolnogo-obrazovaniya.html https://nsportal.ru/detskii-sad/okruzhayushchii-mir/2016/12/07/planirovanie-nedelya-tolerantnosti https://kopilkaurokov.ru/doshkolnoeObrazovanie/prochee/dien_tolierantnosti_v_dietskom_sadu_tsvietok_druzhby_dlia_dietiei_starsh_iei_ghru http://sad11vilejka.edu.minskregion.by/gallery/173/nedeliatolerantnosti.pdf http://ped-kopilka.ru/blogs/elena-yurevna-klimenok/nedelja-tolerantnosti-v-detskom-sadu.html https://dohcolonoc.ru/cons/5496-vospitanie-osnov-tolerantnosti-u-doshkolnikov.html https://ddu-indura.schools.by/pages/nedelja-tolerantnosti-vozmozhnosti-pozitivnogo-vzaimodejstviya-vospitel-doshkolnogo-obrazovaniya-lisovskaja-t-m http://www.myshared.ru/slide/294968/</p> <p>Задание 2.4. Перечислить методы по организации экскурсий, походов, экспедиций (заполнить таблицу).</p> <p>Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Гогоберидзе А. Г., Солнцева О. В. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения: учебник для ВУЗов; - Бочарова Н. И. Туристические прогулки в детском саду: пособие для практических работников дошкольных

	<p>образовательных учреждений;</p> <p>- Арсенин а Е. Н., Иванова Н. В., Афонина И. В. Отправляемся с детьми в наноэкспедицию. ж-л Справочник старшего воспитателя, июнь, 2016 №6</p> <p>- Белая К. Ю., Каралашвили Е. А., Павлова Л. И. Методические рекомендации по организации прогулок – походов, ж-л Справочник старшего воспитателя, октябрь, 2013 № 10</p> <p>- материалы сайта https://melkie.net/organizatsiya-dnya/organizatsiya-progulok-v-detskom-sadu.html</p> <p>- ФГОС ДО: http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html и Комментарии к ФГОС дошкольного образования. Минобрнауки России от 28 февраля 2014 года № 08-249: http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/doshkolnoe-obrazovanie/fgos/kommentarii-k-fgos-doshkolnogo-obrazovaniya-minobrnauki-rossii-ot-28-fevralya-2014-god-08-249.html</p> <p>- Аделева Р. Н., Зыкова О. А. Организация туристического похода с детьми на территории ДОУ, - Справочник старшего воспитателя, июнь, 2011, №6</p>		
6.	<p>Форма представления результата:</p> <p>7.1. План тематической недели толерантности.</p> <p>7.2. Таблица «Перечень методов организации экскурсий, походов, экспедиций в ДОУ».</p>		
7.	<p>Рефлексия: заполнить лист самооценки - уровень владения трудовой функцией «Воспитательная деятельность».</p>		
	№ п/п	Показатель (требование профессионального стандарта)	Оценка
1. Трудовые действия			
1.1.	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		
1.2.	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной деятельности, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности		
1.3.	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся независимо от их способностей и характера		
1.4.	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации		
1.5.	Проектирование и реализация воспитательных программ		
1.6.	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)		
1.7.	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)		
1.8.	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни		

	образовательной организации	
1.9.	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового образа жизни	
1.10.	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
1.11.	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	
2. Необходимые умения		
2.1.	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
2.2.	Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	
2.3.	Создавать в группах детско-взрослые общности воспитанников и их родителей, педагогических работников	
2.4.	Управлять группой с целью вовлечения воспитанников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их познавательную деятельность	
2.5.	Анализировать реальное состояние дел в группе, поддерживать в детском коллективе дружелюбную атмосферу	
2.6.	Защищать достоинство и интересы воспитанников, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и \ или неблагоприятных условиях	
2.7.	Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание воспитанниками	
2.8.	Владеть методами организации экскурсий, походов, экспедиций и т. п.	
2.9.	Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	
3. Необходимые знания		
3.1.	Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования	
3.2.	История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
3.3.	Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей	

	поведения в социальных сетях	
3.4.	Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	
3.5.	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	
3.6.	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
3.7.	Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	
	Суммарный балл	
<p>Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе: «3» – данным требованием профессионального стандарта владею достаточно полно, всесторонне (требование выполняется на оптимальном уровне). «2» – данным требованием профессионального стандарта владею частично (есть резервы или недостатки при выполнении требования). «1» – данным требованием профессионального стандарта не владею (требование практически не выполняется).</p>		

Кейс «Персонифицированная подготовка педагога по овладению трудовой функцией «Развивающая деятельность»»

1.	Дидактическая характеристика кейса.	
1.1.	<p>Образовательная цель: овладение трудовой функцией «Развивающая деятельность» в контексте реализации профессионального стандарта.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать представления о нормативно-правовых документах, теории и практике развивающей деятельности в ДОУ. 2. Способствовать развитию трудовых действий, умений и навыков по организации развивающей деятельности воспитанников в ДОУ. 3. Стимулировать активный творческий поиск и самообразование педагога. 	
1.2.	<p>Тип проблемной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>жизненная, реальная;</u> - <u>учебная;</u> - <u>научно – исследовательская</u> 	
1.3.	<p>Вид ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>нормативная;</u> - <u>функциональная;</u> - <u>стратегическая.</u> 	
2.	Формулировка задания:	
2.1.	<p>Изучить профессиональный стандарт «Педагог» - уровень владения трудовой функцией «Развивающая деятельность». Правильно соотнесите название характеристик (трудовые действия, необходимые знания и умения) трудовой функции «развивающая деятельность» и их описание.</p>	
	Трудовая функция «Развивающая деятельность»	
	1.	Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося.
А. Трудовые действия	2.	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни.
	3.	Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик.

Б. Необходимые умения	4.	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ.
	5	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения.
	6.	Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов.
В. Необходимые знания	7.	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью
	8.	Формировать детско-взрослые сообщества.
	9.	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности.

А) А - 2, 5, 7; Б - 1, 3, 8; В - 4, 6, 9

Б) А - 1, 5, 8; Б - 2, 3, 9; В - 4, 6, 7

В) А - 2, 3, 6; Б - 1, 4, 9; В - 5, 7, 8

Г) А - 1, 2, 5; Б - 3, 4, 8; В - 6, 7, 9

2.2. Для выполнения заданий изучить материалы кейса, предложенные в разделе 5. Изучив материалы кейса раздела 6, заполнить этапы конструирования, рисунок 1.

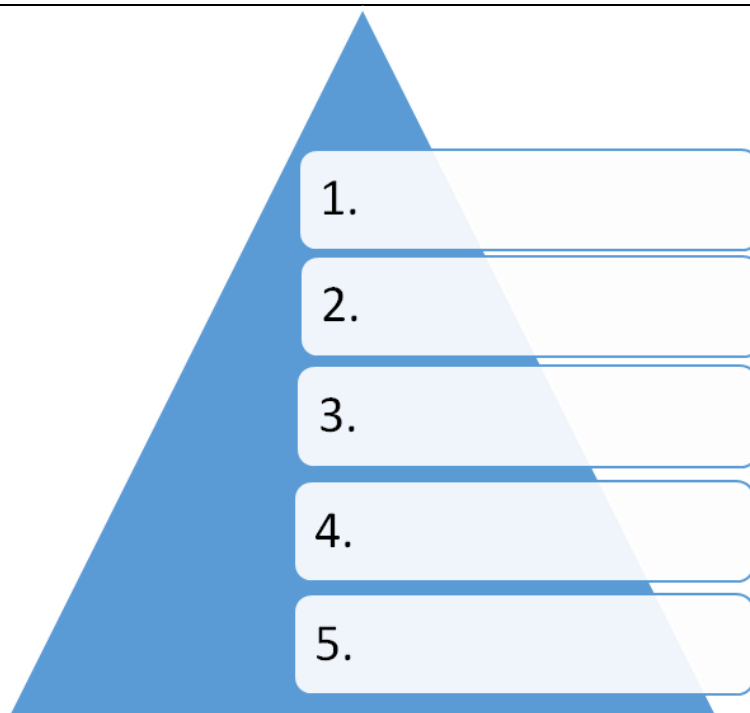


Рис.1 Этапы конструирования индивидуального образовательного маршрута воспитанника

2.3.

Для выполнения заданий изучить материалы кейса, предложенные в разделе 5.

Закончите предложения.

Деятельностный подход - это

Культурно – исторический подход - это

Развивающий подход - это

Сущность системно – деятельностного подхода проявляется в

Кластер – это

2.4. Для выполнения заданий изучить материалы кейса, предложенные в разделе 5. Составьте кластер «Праздники».

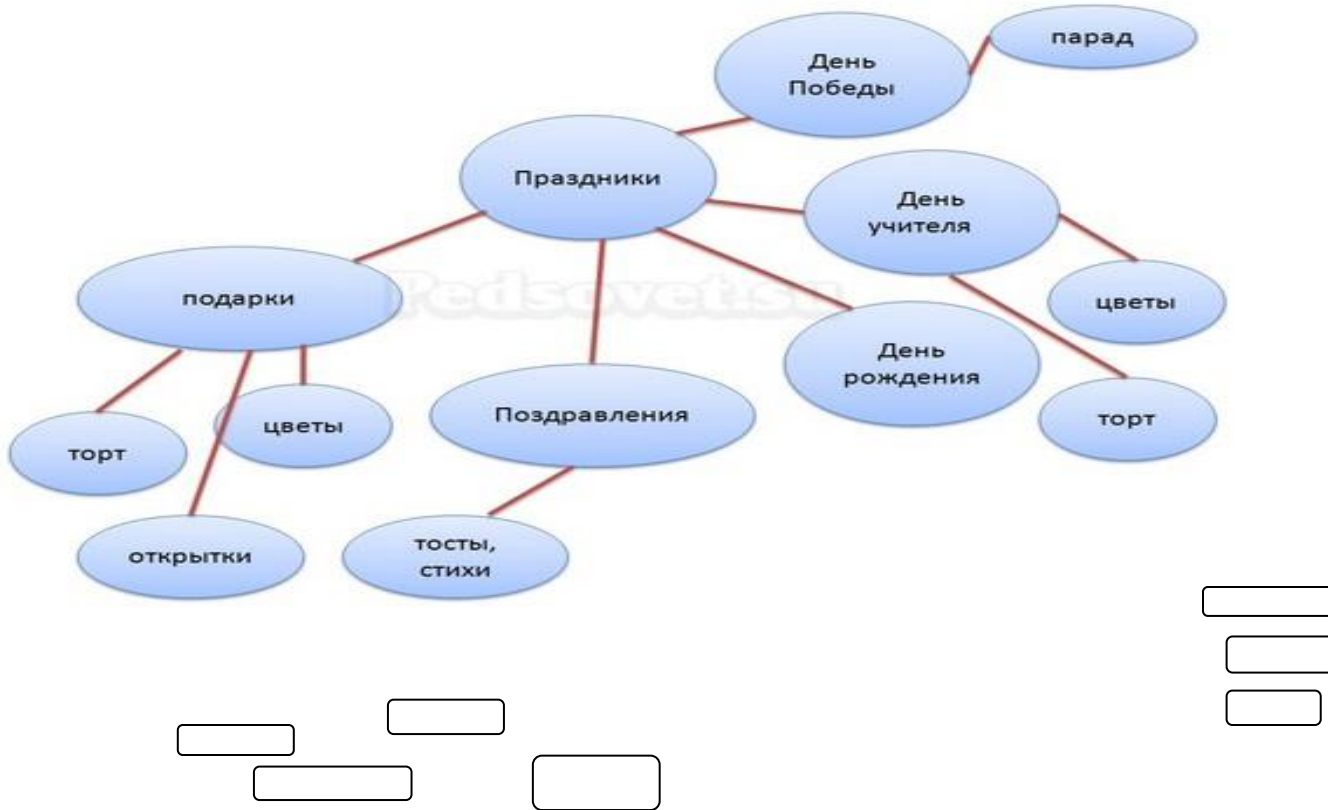


Рисунок 2 Кластер «Праздники»

3. **Источник информации:**
 -публицистическая литература;
 -научные статьи, монографии;
 -нормативные документы.

4. **Ссылка на источник информации:**
<http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>;
<http://docs.cntd.ru/document/499053710>

	<p>http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/doshkolnoe-obrazovanie/fgos/kommentarii-k-fgos-doshkolnogo-obrazovaniya-minobrnauki-rossii-ot-28-fevralya-2014-god-08-249.html http://dou12.bel31.ru/file/sistemn_podhod.pdf ; http://dou12.bel31.ru/file/sistemn_podhod.pdf ; http://www.maam.ru/detskijsad/realizacija-sistemno-deyatelnostnogo-podhoda-k-razvitiyu-rebenka-v-dou.html ; http://www.pandia.ru/text/78/459/66694.php https://sites.google.com/a/shko.la/gdou_vb/profstandarty-dou</p>
5.	<p>Материалы кейса:</p> <p>Задание 2.1. Правильно соотнести название характеристик (трудовые действия, необходимые знания и умения) трудовой функции «развивающая деятельность» и их описание Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники: - профессиональный стандарт «Педагог» трудовая функция «Развивающая деятельность»; - изучить трудовые действия по профессиональному стандарту https://infourok.ru/trudovie-deystviyaprofessionalniy-standart-pedagoga-1780869.html</p> <p>Задание 2.2. Заполнить предложенную схему: Этапы конструирования индивидуального образовательного маршрута воспитанника Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники: -изучить трудовые действия по профстандарту https://infourok.ru/trudovie-deystviyaprofessionalniy-standart-pedagoga-1780869.html -http://raguda.ru/ds/primer-individualnogo-obrazovatel'nogo-marshruta.html -https://www.maam.ru/obrazovanie/iom - И. Ю. Исаева Технология проектирования индивидуальных образовательных маршрутов:- Утверждено Редакционно-издательским советом университета в качестве учебного пособия - https://paidagogos.com/individualnyiy-obrazovatelnyiy-marshrut-doshkolnika-po-fgos.html</p> <p>Задание 2.3. Закончить предложения Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники: - трудовые действия по профессиональному стандарту https://infourok.ru/trudovie-deystviyaprofessionalniy-standart-pedagoga-1780869.html - http://aneks.spb.ru/mekhanizmy-realizacii-fgos-i-fgt/sistemno-deiatelnostnyi-podkhod-v-obrazovanii-fgos-noo.html - http://ingorizont.ru/?p=340 - https://www.psychologos.ru/articles/view/kulturno-istoricheskaya-teoriya-l.s.-vygotskogo https://studme.org/1638120425761/psihologiya/kulturnoistoricheskiy_deyatelnostnyy_podhody_psihicheskomu_razvitiyu_cheloveka</p>

	<p>Задание 2.4. Составьте кластер «Праздники». Для выполнения задания изучить и проанализировать нижеуказанные источники: -Балалиева О. В. Кластерное развитие дошкольного образования/международная научная конференция «Проблемы и перспективы развития образования» -http://kladraz.ru/blogs/chernova-sventlana-anatolevna/priyom-klaster.html -http://www.openclass.ru/node/459297 - https://www.o-detstve.ru/forteachers/primaryschool/educprocess/16298.html</p>		
<p>6.</p> <p>7.</p>	<p>Форма представления результата: 7.1. Схема этапы конструирования индивидуального образовательного маршрута воспитанника. 7.2.Кластер «Праздники».</p> <p>Рефлексия: заполнить лист самооценки - уровень владения трудовой функцией «Развитие».</p>		
	<p>№ п/п</p>	<p>Показатель (требование профессионального стандарта)</p>	<p>Оценка</p>
<p>1. Трудовые действия</p>			
<p>1.1.</p>	<p>Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития</p>		
<p>1.2.</p>	<p>Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия</p>		
<p>1.3.</p>	<p>Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка</p>		
<p>1.4.</p>	<p>Освоение и применение психолого-педагогических технологий, необходимых для адресной работы с различными контингентами воспитанников</p>		
<p>1.5.</p>	<p>Оказание адресной помощи воспитанникам</p>		
<p>1.6.</p>	<p>Взаимодействие с другими специалистами в рамках ПМПК</p>		
<p>1.7.</p>	<p>Разработка и реализация совместно с родителями программ индивидуального развития ребенка</p>		
<p>1.8.</p>	<p>Освоение и применение специальных технологий и методов , позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу</p>		
<p>1.9.</p>	<p>Развитие у детей познавательной активности, самостоятельности, инициативы</p>		
<p>1.10.</p>	<p>Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения</p>		
<p>1.11.</p>	<p>Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся</p>		
<p>2. Необходимые умения</p>			
<p>2.1.</p>	<p>Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку, вне зависимости от его возможностей</p>		
<p>2.2.</p>	<p>Использовать в практике работы психологические подходы: культурно-исторический,</p>		

	деятельностный, развивающий	
2.3.	Осуществлять психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	
2.4.	Понимать документацию специалистов	
2.5.	Составить психолого-педагогическую характеристику личности воспитанника	
2.6.	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития	
2.7.	Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей воспитанников	
2.8.	Оценивать образовательные результаты, осуществлять мониторинг личностных характеристик	
2.9.	Формировать детско-взрослые сообщества	
3. Необходимые знания		
3.1.	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	
3.2.	Законы развития личности и проявления личностных свойств	
3.3.	Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся	
3.4.	Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития	
3.5.	Основные закономерности семейных отношений	
3.6.	Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей	
3.7.	Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ	
Суммарный балл		
<p>Оценка по выделенным показателям осуществляется по трехбалльной системе: «3» – данным требованием профессионального стандарта владею достаточно полно, всесторонне (требование выполняется на оптимальном уровне). «2» – данным требованием профессионального стандарта владею частично (есть резервы или недостатки при выполнении требования). «1» – данным требованием профессионального стандарта не владею (требование практически не выполняется).</p>		

Задания для самопроверки

Задание 1:

1. Воспитателю ДОУ в процессе осуществления воспитательной деятельности необходимо уметь:

- А) Регулировать поведение воспитанников для обеспечения безопасной образовательной среды
- Б) Владеть методами организации экскурсий, походов, экспедиций
- В) Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде
- Г) Понимать документацию специалистов

(ответ Б)

2. Воспитатель ДОУ, осуществляя развивающую деятельность должен знать:

- А) Документацию специалистов (психологов, логопедов и т. д.)
- Б) Историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем
- В) Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения
- Г) Теорию и технологии учета возрастных особенностей воспитанников

(ответ Г)

3. Профессиональный стандарт это:

- А) Характеристика квалификаций, необходимых для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции
- Б) Набор требований и характеристик предъявляемых к личности педагога, необходимых для успешной реализации педагогической деятельности
- В) Документ, основной целью которого является обеспечение государством равенства возможностей для каждого ребенка на получение качественного образования

(ответ А)

4. Профессиональный стандарт «Педагог» включает в себя:

- А) 2 обобщенных трудовых функции, которые включают в себя: трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания
- Б) 3 обобщенных трудовых функции, которые включают в себя: трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания
- В) Описание необходимых знаний, умений и навыков педагога для успешной реализации педагогической деятельности

(ответ Б)

5. Соотнесите трудовые функции и необходимые действия:

А) Общепедагогическая функция. Обучение	1. Выявление поведенческих проблем воспитанников, связанных с особенностями их развития
	2. Проектирование и реализация воспитательных программ
Б) Развивающая деятельность	3. Формирование толерантности
	4. Формирование универсальных учебных действий
В) Воспитательная деятельность	5. Оказание адресной помощи обучающимся
	6. Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках образовательной программы

(ответ А – 4,6 Б – 1,5 В – 2,3)

Задание 2:

Напишите эссе «Образ современного воспитателя с позиции Профстандарта «Педагог» (объем не менее 1 страницы).

Тренинги

Тренинг – как форма повышения профессиональной компетентности и интерактивная форма обучения. Целью тренинга является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения. Тренинг рассматривается с нескольких точек зрения:

– тренинг – это своего рода дрессировка, то есть при помощи положительного подкрепления вырабатываются желательные стереотипы поведения, а при помощи отрицательного подкрепления – нивелируются отрицательные поведенческие паттерны (паттерн - это устойчивая модель поведения живых индивидуумов);

– с другой стороны, тренинг – это форма активного обучения, в результате которого человек получает новые знания, навыки умения;

– тренинг может выступать как метод создающий условия для самостоятельного поиска участниками способов решения собственных психологических, профессиональных проблем. В результате происходит самораскрытие участников тренинга, личностный и профессиональный рост.

Методы, приёмы и техники тренинга достаточно разнообразны. К ним относятся: групповая дискуссия; лекция; игровые методы (деловые игры, ролевые игры, дидактические, творческие, имитационные, организационно-деятельностные); телесная терапия; арт-терапия; медиативные техники; метод кейсов и др.

Данная интерактивная форма обучения наиболее эффективна в отработке полученных знаний и умений на практике для получения обратной связи, использования новых моделей поведения в безопасной атмосфере. В процессе проведения мероприятия все педагоги эмоционально и интеллектуально включаются в общую деятельность (таблица 3).

Приложение 3.

Тренинги, направленные на повышение компетенции участников

образовательных отношений

«Разрешение конфликтных ситуаций в детском коллективе»

Цель тренинга: расширение способов деятельности с детьми по формированию навыков разрешения конфликтных ситуаций.

Задачи:

1. Развивать навыки конструктивного решения конфликтных ситуаций в детском коллективе.
2. Формировать умения эффективного поведения в конфликтных ситуациях.

Ход тренинга

Приветствие

Участники по очереди здороваются с присутствующими педагогами и продолжают фразу «Этот день прекрасен, потому что...».

Упражнение «Гусеница»

Участники встают в круг, взявшись за руки. Каждый выбирает в комнате то место, куда ему хотелось бы попасть, но не произносит это вслух. В течение трех минут участники должны побывать в том месте, которое выбрали. Задание выполняется молча, участники не разъединяют рук.

На следующем этапе упражнения участникам разрешается разговаривать. Задание тоже.

Обсуждение:

- Какие чувства вы испытывали, когда выполняли упражнения молча?
- Что хотелось сделать?
- Удалось ли вам достигнуть поставленной перед вами задачи, когда вам было разрешено разговаривать между собой?

Ведущий: Мы сегодня поговорим о конфликтах в детском коллективе. Для начала давайте подумаем, в каком виде деятельности чаще всего дети конфликтуют друг с другом? (Игровая).

Так как игровая деятельность является ведущей у детей дошкольного возраста и именно в ней происходит основной процент самостоятельного взаимодействия со сверстниками. Соответственно и основная часть конфликтов возникает именно в ходе данной деятельности.

Каковы на ваш взгляд основные причины конфликтов между детьми в игре. Другими словами из-за чего чаще всего ссорятся дети во время совместных игр?

Педагоги отвечают.

Изучая проблему детских межличностных конфликтов во время игры Яков Львович Коломинский, доктор психологических наук, выделил следующие основные причины конфликтов между детьми во время игры: «Разрушение игры», «По поводу выбора общей темы игры», «По поводу состава участников игры», «Из-за ролей», «Из-за игрушек», «По поводу сюжета игры», «По поводу правильности игровых действий». Но кроме внешних причин, из-за которых возникает конфликт, существуют и внутренние причины. К таким причинам относят следующее:

- недоразвитие коммуникативных навыков;

- особенности личности ребенка (характер, темперамент, особенности эмоционально-волевой сферы, повышенная агрессивность);
- влияние семейного воспитания, пример поведения в конфликтных ситуациях родителей.

Известно, что в детском возрасте конфликтных ситуаций великое множество и во многих из них порой бывает трудно разобраться. Все детские ссоры обычно разрешаются сами собой, и поэтому к ним надо относиться как к естественным явлениям в жизни. Небольшие ссоры и стычки можно расценивать как первые жизненные уроки взаимодействия с людьми одного круга (равными), момент взаимодействия с окружающим миром, этап обучения методом проб и ошибок, без которого ребенок не может обойтись.

Поэтому взрослым без особой необходимости не стоит вступать в ссоры детей. Надо чтобы они научились самостоятельно выходить из спорных ситуаций и прекращать конфликты. Однако бывают ситуации, когда невмешательство взрослого может привести к серьезным проблемам для физического или эмоционального благополучия детей.

Ребенок еще не осознает свой внутренний мир, свои переживания, намерения, интересы, поэтому ему трудно представить, что чувствует другой. Он видит только внешнее поведение другого: толкает, кричит, мешает, отбирает игрушки и т.д., но он не понимает, что каждый сверстник – личность, со своим внутренним миром, интересами и желаниями. Важно помочь ребенку посмотреть на себя и сверстника со стороны.

Задача взрослых состоит в том, чтобы научить детей некоторым правилам жизни среди других людей, в которые входит умение выразить свое желание, выслушать желание другого, договориться. При этом ребенок должен быть равноправным участником этого процесса, а не просто слепо подчиняться требованиям взрослого или более сильного партнера. Поэтому главная задача взрослых - помочь детям увидеть в каждом человека, имеющего свои желания и переживания, вместе найти выход из сложной ситуации, предлагая им варианты решения конфликта.

Задание для участников

Участники делятся на две микрогруппы. В ходе работы в малой группе участники должны придумать конфликтную ситуацию между детьми. Затем ситуации зачитываются и предлагаются для решения противоположной группе. После того, как работа будет завершена в подгруппах, результаты озвучиваются. Проводится общее обсуждение.

Ведущий:

Общие рекомендации по разрешению конфликтной ситуации между детьми могут быть сведены к следующему:

1. Признать существование конфликта, т. е. признать наличие противоположных целей. Сказать детям, что вы поссорились, поспорили.
2. Выявить круг вопросов. Выяснить из-за чего возник конфликт.
3. Успокойте детей, по возможности. Предложите обсудить конфликтную ситуацию через какое – то время (оговорить через какое время конкретно).
4. К этому времени подготовить свои варианты решения.

5. Приступись к разговору, выслушивая детей по очереди.

6. Ознакомить детей с правилами разрешения конфликтов для детей.

Давайте попробуем сформулировать правила разрешения конфликтов для детей. Проводится обсуждение.

Ведущий:

Правила разрешения конфликтов для детей:

- Говорить спокойно.

- Говорить по очереди.

- Сказать, какие чувства вызвал конфликт.

- Сказать чего ты хочешь (конфликтующие стороны высказывают свои пожелания).

- Найти варианты, которые устраивают обе стороны.

Так как воспитателю отводится роль наблюдателя-посредника, то главная его цель - целенаправленное воздействие по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, коррекция поведения участников конфликта, обеспечение нормального (максимально возможно хорошего) обмена мнениями участников конфликта, чтобы они слушали и слышали друг друга посредством того, кто между ними. Поэтому для воспитателя в конфликте важен не сам предмет и материал конфликта, а формальная сторона взаимодействия, т. е. его организованность. Деятельность воспитателя должна быть направлена на достижения соглашения сторон конфликта.

Моделирование ситуации

Ведущий приглашает выйти 3 человек. Двое будут изображать ссорящихся детей, третий воспитателя, который выступает посредником в решении конфликта. Для разыгрывания можно предложить любую ситуацию, например дети не поделили игрушку.

Ведущий: Педагогу важно уметь учить детей решать конфликты. Но всё-таки лучше сделать так, чтобы таких ситуаций возникало меньше. Поэтому необходимо развивать у детей коммуникативные навыки.

Задание для участников

Участники делятся на 2 подгруппы. Каждая должна вспомнить игры, в которых развиваются коммуникативные навыки, умение договариваться. (5 минут). По завершению участники делятся играми.

Упражнение «Топтыжка»

Участники по кругу по очереди наступают левой ногой на правую ногу соседа. Тот, кому наступили, попытается оправдать обидчика, называя по имени. Например, «Я прощаю тебя, Татьяна, потому, что ты спешила на работу» и наступает на ногу Марине. Марина говорит: «Я не обижаюсь на тебя Таня. В этом троллейбусе так тесно и всем надо ехать» и т.д.

Объяснения могут быть любыми, но не должны повторяться.

Примечание: «Наступать на ногу необходимо чисто символически, без усилия».

Рефлексия.

Это упражнение поможет научиться не обижаться и не держать зла на людей нечаянно причинивших вам боль или создавших вам неудобства,

дискомфорт.

В жизни бывают ситуации, когда случайно возникают объективные условия для возникновения конфликта. Так бывает и в детском коллективе

Согласитесь, что порой очень важно волевым усилием, своей, тактичностью, толерантностью сдержать нахлынувшее на вас раздражение и желание действовать агрессивно. Улыбнитесь, пошутите, скажите теплые слова и вы почувствуете, что ваше раздражение улетучилось, и прошла боль. Необходимо, по возможности, готовить себя к таким ситуациям.

Очень важно развивать у детей навыки контроля чувств.

Упражнение «Кто кого перетянет»

Участники делятся на пары. Задание: взяться за концы карандаша и тянуть карандаш каждому в свою сторону. Перед началом выполнения каждый участник из пары получает секретную инструкцию, которую нельзя показывать никому.

Инструкция для 1-го: «Ваш партнер хочет склонить вас на свою сторону. Вы с этим не согласны».

Инструкция для 2-го: «Вы должны постараться вытащить партнера из «болота». Старайтесь изо всех сил, а то он утонет».

По сигналу пары начинают выполнять упражнение.

Обсуждение:

- Каждый назовите свою инструкцию (тайную)?
- Что вы чувствовали, когда выполняли упражнение?
- Добились ли вы результата?
- Какой был бы результат, если бы инструкция была известна.

Это упражнение иллюстрирует позицию воспитателя, который выступает посредником в детских конфликтах и их разрешении.

Очень часто в конфликтных ситуациях между воспитателем и воспитанником строятся отношения, противодействия друг другу.

Позиция участников группы «1» иллюстрирует детскую позицию в конфликте, каждый «тащит одеяло на себя», но есть и другие способы добиться цели, договориться, уступить. Детская позиция: «Если я хочу, то мне нужно этого добиться любой ценой. «Вынь, да положь».

Позиция участников группы «2» иллюстрирует позицию воспитателя, который пытается вытащить детей из конфликта. Он пытается найти способ удовлетворить их желания, достичь цели, но дети об этом не знают.

Вывод: Нужно, чтобы детям было понятно, его они хотят друг от друга, и что у других детей тоже есть свои интересы. Воспитателю нужно донести до детей, что он им старается помочь направить все усилия, чтобы найти способ для достижения цели. Если воспитанник понимает, что воспитатель хочет ему помочь, то воспитанник сам отвечает за свои поступки.

Помочь – это значит дать возможность ребенку самому решить свои проблемы.

Упражнение «Аплодисменты»

Ведущий: Мы с вами сегодня хорошо поработали и каждый из вас заслужил аплодисменты. Предлагаю встать в круг. 1 человек подходит к

другому, смотрит в глаза и аплодирует. Потом они вдвоем подходят к любому другому и ему аплодируют. И т.д.

Источники:

1. Прохорова Г.Е. Семинар - практикум для педагогов на тему: "Предупреждение и разрешение конфликтов среди дошкольников" (<https://infourok.ru/seminar-praktikum-dlya-pedagogov-na-temu-preduprezhdenie-i-razreshenie-konfliktov-sredi-doshkolnikov-2499726.html>)

2. Консультация для педагогов «Эффективные способы разрешения детских конфликтов» (https://studwood.ru/1763098/pedagogika/effektivnye_sposoby_razresheniya_detskih_konfliktov)

3. Комарова, Т.В. Конспект практического занятия с воспитателями «Разрешение конфликтных ситуаций в детском коллективе» (<http://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskie-nauki/library/konspekt-prakticheskogo-zanyatiya-razreshenie-konfliktnykh-situa>).

«Речевое насилие как угроза психическому и психологическому здоровью детей»

Цель тренинга: профилактика жестокого обращения с детьми.

Задачи:

1. Расширить представления педагогов о формах и причинах жестокого обращения с детьми и признаках речевого насилия.

2. Способствовать осознанию педагогами негативного воздействия речевого насилия на психическое и психологическое здоровье детей.

3. Отработать техники: саморегуляции; предоставления воспитанникам обратной связи относительно их поведения; введения правил, ограничений на действия детей.

Ход тренинга

Вступительное слово

Разминка «Очень я собой горжусь!»

Ведущий произносит слова и показывает движения. Участники повторяют слова и движения.

1. **"Очень я собой горжусь, я на многое горжусь"**. Стоя, свести лопатки, улыбнуться и подмигивая левым, потом правым глазом.

2. **"Я решаю любые задачи, со мною всегда любовь и удача"**. Положив на лоб левую ладонь, затем правую.

3. **"Я приманиваю удачу, с каждым днем становлюсь богаче"**.

Потирая ладонь о ладонь.

4. **"Я согрета солнечным лучиком, я достойна самого лучшего"**. Встав на цыпочки, руки над головой сомкнуть в кольцо.

5. **"На пути у меня нет преграды, все получится так, как надо"**. Руки в стороны, кулаки сжать, делая вращения руками

6. **"Покой и улыбку всегда берегу, и мне все помогут, и я помогу"**. Руки на поясе, делая наклоны вправо – влево.

7. **"Ситуация любая мне подвластна, мир прекрасен - и я**

прекрасна". Руки на поясе наклоны вперед-назад.

8. "Я бодра и энергична, и дела идут отлично". Подпрыгивая на правой, затем на левой ноге.

9. "Вселенная мне улыбается, и все у меня получается". Сложив руки в замок, делая глубокий вдох.

Информация для участников. Защита маленького ребенка от всех форм насилия – актуальная, значимая задача ДОУ. Жестокое обращение с детьми предполагает любую форму плохого обращения, допускаемого родителями, опекунами, попечителями (другими членами семьи ребенка), педагогами, воспитателями, представителями органов правопорядка.

Различают 4 основные формы жестокого обращения с детьми: физическое, сексуальное, психологическое (эмоциональное, в том числе и речевое) насилие, пренебрежение основными нуждами ребенка.

Психологическое (или эмоциональное) насилие – это совершенное по отношению к ребенку деяние, которое тормозит или вредит развитию его потенциальных способностей, вызывает у ребенка состояние эмоционального напряжения, подвергая опасности возрастное развитие его эмоциональной жизни.

Мы акцентируем наше внимание на речевом насилии, которое совершается с помощью речевых средств. Оно представляет угрозу психическому и психологическому здоровью ребенка.

Упражнение «Детская обида»

Материал: бланки по количеству участников — лист бумаги, разделенный на три графы: «Обидные слова», «Эмоции, чувства», «Последствия».

Упражнение выполняется индивидуально каждым участником на отдельном бланке. Ведущий заранее оговаривает, что написанное не будет передано огласке без желания участника. После выполнения упражнения предлагает высказаться всем желающим.

Инструкция ведущего: Детские эмоции отличаются от наших. Они более сильные, яркие, бурные. Все события, которые мы пережили когда-то, оставляют следы в нашей психике и нашем теле. В жизни каждого человека бывают обиды. Вспомните свою детскую обиду, ту ситуацию, в которой она возникла. (*Ведущий раздает бланки.*) Перед вами лист бумаги, разделенный на три графы: в первой напишите слова, которые ранили вашу душу, показались вам обидными, во второй — укажите, какие эмоции и чувства вызвали в вас эти слова, в третьей — отметьте, какой отпечаток они наложили на ваше развитие и дальнейшую жизнь.

Информация для участников. К речевому насилию относятся: угрозы в адрес ребенка; замечания, высказанные в оскорбительной форме, унижающие достоинство ребенка (в том числе, публичные унижения); принижение его успехов; постоянная критика в адрес ребенка; подавление инициативы; обвинение в адрес ребенка (брань, крики); наказание за неправильный ответ; некорректное высказывание о внешнем виде; привилегированное отношение к заискивающим детям; отказ в утешении, когда дошкольник действительно испуган или подавлен; негативная характеристика ребенка; отождествление ребенка с конфликтующим или неприятным для воспитателя родителем;

перекладывание на воспитанника ответственности за свои неудачи; открытое признание в нелюбви и ненависти к ребенку.

Хотя речевое насилие порой не замечается, поскольку не оставляет видимых следов, в отличие от физического, последствия его могут быть катастрофическими. Известны случаи суицидов из-за оскорблений, присвоения унижительных прозвищ, угроз физического насилия и т. д. Душевные раны, нанесенные словом, не заживают годами. Особая опасность речевого насилия состоит в том, что оно может перерасти в насилие, представляющее угрозу для жизни человека. Испытанная в детстве жестокость часто приводит к тому, что в дальнейшем дети стремятся разрешать свои проблемы посредством насильственных или противоправных действий. Вначале пострадавшие, подвергаемые частым приступам гнева и агрессии, изливают ее на младших по возрасту или на животных, в том числе во время игр. В результате жестокость в дальнейшем вновь и вновь воспроизводится.

Пережитое речевое насилие оказывает влияние на всю последующую жизнь человека. Исследования показывают, что у людей, подвергшихся речевому насилию, в 1,5 раза чаще наблюдаются симптомы депрессии и тревожности, в течение жизни эти люди в 2 раза чаще страдают от аффективных и тревожных расстройств. Более 30% участников исследований сообщают о том, что они иногда или часто подвергались речевому насилию (оскорбления, брань, угрозы физического насилия, язвительные замечания о поведении) со стороны родителей. Со временем дети начинают верить негативным оценкам, которые высказываются в их адрес, и используют их как объяснение всего того, что им не удается в жизни.

У людей могут наблюдаться трудности функционирования в супружеской и родительской ролях: выросшие в жестокости мальчики сами становятся обидчиками, а девочки, как правило, связывают свою жизнь с жестоким и агрессивным мужчиной. И те, и другие не только испытывают сложности при создании собственной семьи, но и не могут дать своим детям достаточно тепла, чтобы воспитать их физически и нравственно здоровыми.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает в ст. 56 административное наказание педагогических работников за допущенное физическое или психическое «насилие над личностью обучающегося или воспитанника».

Групповое обсуждение «Признаки речевого насилия»

Инструкция. Участникам предлагается назвать признаки, по которым можно определить, что ребенок подвергся речевому насилию. На слайде выводится список признаков.

Признаки речевого и психического насилия над ребенком:

- постоянно печальный вид, длительно сохраняющееся подавленное состояние;
- беспокойство, тревожность, нарушение сна;
- агрессивность;
- склонность к уединению, неумение общаться;
- нервный тик, энурез; различные соматические заболевания;

- вредные привычки;
- задержки умственного развития, плохая успеваемость;
- проблемы с едой;
- излишняя уступчивость или осторожность;
- низкая самооценка;
- антиобщественное поведение вплоть до вандализма.

Упражнение «Словарь отрицательных оценок»

Материал: большое количество нарезанных листочков бумаги прямоугольной формы 4×9 см (до 100 шт.); магнитная доска, магниты; плакат «Словарь отрицательных оценок» с фразами: «Угрозы в адрес ребенка», «Замечания, высказанные в оскорбительной форме, унижающие достоинство ребенка (в том числе публичные унижения)», «Принижение его успехов», «Постоянная критика в адрес ребенка», «Подавление инициативы», «Обвинение в адрес ребенка (брань, крики)», «Наказание за неправильный ответ», «Некорректное указание по поводу внешнего вида», «Привилегированное отношение к заискивающим детям», «Отказ в утешении, когда дошкольник действительно испуган или подавлен», «Негативная характеристика ребенка», «Отождествление ребенка с конфликтующим или неприятным для воспитателя родителем», «Перекалывание на воспитанника ответственности за свои неудачи», «Открытое признание в нелюбви и ненависти к ребенку»; клей-карандаш.

Инструкция ведущего: Грамотная организация образовательного процесса предполагает сведение к минимуму, а в перспективе — исключение самого факта насилия в образовании. Сейчас мы с вами попробуем создать один большой словарь отрицательных оценок. Для этого вспомните слова и выражения педагогов, в которых содержится отрицательная оценка деятельности детей (ориентируйтесь на признаки речевого насилия), и запишите их на отдельных листочках.

Далее участники с помощью клея-карандаша наклеивают свои листочки в демонстрационную таблицу на листе ватмана «Словарь отрицательных оценок». Один участник зачитывает высказывания. Можно предложить нескольким участникам по очереди зачитывать высказывания, с соответствующим эмоциональным посылом и тоном, обращаясь к слушающим. Провести обсуждение, что участники чувствовали в этот момент?

Информация для участников «Воздействие стрессовых факторов на нарушение баланса в системе “мозг — тело”»

Материал: демонстрационные рисунки «Равновесие в системе “тело — разум — душа”», «Нарушение баланса в системе “тело — разум — душа”».

Слово ведущего: Для нормальной жизнедеятельности любого человека важно равновесие в системе «тело — разум — душа». (Участникам показывается демонстрационный рис. 1 «Равновесие в системе “тело — разум — душа”».) Мысли, тело и эмоции тесно связаны друг с другом. Мозг обладает сильным эмоциональным компонентом. Внимание, долговременная память, а следовательно, процесс обучения движимы эмоциями. В идеале между мышлением, телом и эмоциями должен быть баланс.

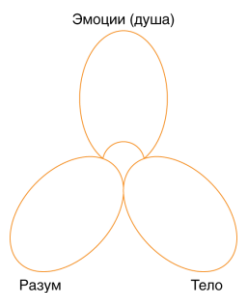


Рис. 1. Равновесие в системе «тело — разум — душа»

При длительном стрессе этот баланс нарушается (демонстрируется рис. 2 «Нарушение баланса в системе “тело — разум — душа”»): подключаются отрицательные эмоции — высвобождается адреналин, призывающий к действиям, — если действий не происходит, то химические вещества накапливаются в мышцах — возникают зажимы, затрудняющие прохождение сигналов от мозга к органам тела и обратно. Кроме того, вырабатывается избыточное количество кортизола, что снижает способность к восприятию информации и запоминанию.

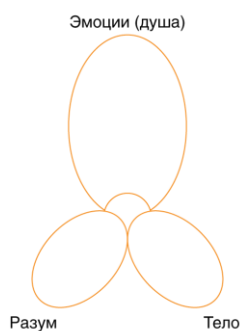


Рис. 2. Нарушение баланса в системе «тело — разум — душа»

Мы с вами наглядно увидели, каким образом речевое насилие как стрессогенный фактор влияет на здоровье и обучение детей.

Групповая работа «Техника обратной связи для оценки поведения детей»

Материал: схема «Я-сообщение»; 4 таблицы «Обратная связь педагогов относительно поведения детей».

Слово ведущего: Можно ли педагогам избежать отрицательных оценок в повседневной практике? Оценка — первый элемент психологически грамотного взаимодействия с детьми. Это обратная связь, помогающая дошкольнику сориентироваться в своей активности, нормах поведения и в собственном «Я». Она — основа для формирования самооценки ребенка. Иногда эмоции, вызванные поступком ребенка, настолько сильны, что мешают педагогам адекватно отреагировать и дать взвешенную и объективную оценку случившемуся. В такой ситуации типичная ошибка воспитателя — прямая, чаще всего негативная оценка личности ребенка в целом, а не отдельного его поступка. Хороший воспитатель старается разобраться, что же произошло с ребенком, а педагог «не на высоте» оценивает его характер и личностные качества. Именно здесь и пролегает граница между профессиональным и непрофессиональным общением, или психологически грамотным и безграмотным взаимодействием.



Рис. 3. Схема «Я-сообщение»

Существует ряд методик и упражнений для освоения элементов психологически грамотного взаимодействия с детьми, обучения предоставления ребенку обратной связи относительно его поведения. Сегодня мы потренируемся правильно моделировать оценочные высказывания. Для этого нам нужно разделить на 4 группы, рассчитавшись с помощью слов: «утро», «день», «вечер», «ночь».

Ход работы. На экране демонстрируется схема «Я-сообщения» (рис. 3), при необходимости ведущий разъясняет ее структуру. Группам раздаются ситуации, на которые необходимо отреагировать с помощью я - сообщения. После выполнения задания группы презентуют результаты работы, проводится обсуждение.

- Какую информацию получает ребенок из оценочного высказывания, а какую — из «Я-сообщения» ?

- Легко ли было сформулировать «Я-сообщение» в каждой ситуации?

Осуждая, порицая, критикуя ребенка, мы чаще всего задеваем его личностные качества и тем самым не способствуем развитию у него ответственности за конкретные поступки, а также формируем неадекватную самооценку. Давая обратную связь в виде «Я-сообщения», мы демонстрируем ребенку наше отношение к его поведению через вербализацию собственных эмоций и чувств, предоставляем ему выбор изменить свое поведение или продолжить его, но затем нести ответственность за последствия.

Информация для участников «Экстренные меры, помогающие справиться с бурными эмоциями»

Материалы: памятки на каждого участника.

Слово ведущего: Что на ваш взгляд толкает педагога на некорректные указания и даже порой угрозы? Каковы причины речевого насилия?

Педагоги высказывают мнения.

Слово ведущего: Между «несимпатичной» эмоцией, готовой вас захлестнуть, и действием, на которое она толкает, всегда есть промежуток времени. Воспользуйтесь им, чтобы погасить страсти, а энергию направить в мирное русло.

Ведущий раздает памятки.

Групповая работа «Зонтик правил»

Материал: 4 листа А4, фломастеры, цветные карандаши, ножницы, цветная бумага.

Слово ведущего: Что делать воспитателю, чтобы ситуаций речевого насилия не возникало? Необходимость негативной оценки педагогами поведения детей отпадет, если в группе есть дисциплина и выполняются правила поведения. Мы привыкли к тому, что соблюдать правила детей можно только заставить. Станным кому-то покажется мнение психологов о том, что дети сами нуждаются в правилах и ограничениях, что они рады их соблюдать, вот только бы были условия.

Продолжим нашу работу в подгруппах. Ответьте на вопрос: «Какие запреты для детей можно услышать в группах детских садов?». Без каких можно обойтись, а также какие противоречат естественным потребностям детей в движении и познании окружающего мира? Из оставшихся запретов составьте список рациональных и необходимых правил. (*Участники выполняют задание.*)

Сейчас мы с вами изготовим макет дидактическое пособие для детей — «Зонтик правил». Зонтик защищает нас и близких людей от различных погодных невзгод. Именно таким образом можно представить себе и правила, каждое из которых — словно одна из спиц зонтика, за которую держится защитный тент. Если спиц несколько, то тент будет крепче держаться и защитит нас, если их слишком много, то они могут натянуть тент с такой силой, что он треснет по швам. Задача взрослого — вручить ребенку этот «зонтик» и научить пользоваться им, т. е. помочь ребенку усвоить правила и обучить его самостоятельно управлять своим поведением в соответствии с ними. На листе нарисуйте макет «Зонтик правил», используя знаки и символы. (*Участники выполняют и демонстрируют результаты своего труда.*)

По завершении работы участники делают вывод о причинах, вызывающих речевое насилие.

- психологическая неустойчивость педагогов: их труд относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане профессий, требующих большого самообладания и саморегуляции;
- профессиональная несостоятельность, выражающаяся в неумении или нежелании педагога с уважением отнестись к личности и проблемам ребенка, провоцирующем нестандартное поведение.

Рефлексия

На данном этапе участники делают общий вывод занятия, например: «Для сведения к минимуму ситуаций речевого насилия в детском саду необходимо: 1) осознать педагогам его вред; 2) овладеть техниками саморегуляции; 3) уметь своевременно отреагировать свои негативные эмоциональные состояния; 4) предоставлять воспитанникам обратную связь относительно их поведения, ввести правила, ограничения на действия детей. Полная ликвидация речевого насилия произойдет нескоро, однако правильная реакция на него может способствовать сохранению психологического здоровья и детей, и взрослых».

Упражнение «Желаю Вам...»

Упражнение проводится в круге. Задача — сделать комплимент сидящему рядом участнику.

Источники:

1. Справочник педагога-психолога. Детский сад № 7, 2016
2. Справочник педагога-психолога. Детский сад № 2, 2017
3. <https://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskie-nauki/library/2019/01/20/pamyatka-dlya-pedagogov-sposoby-ekstrenno>

"Каждый ребенок имеет право на понимание: готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования"

Задачи тренинга: создать условия для развития эмоциональной готовности педагогов работать с детьми с ОВЗ; проанализировать и определить пути помощи и поддержки ребенку с ОВЗ в условиях дошкольной образовательной организации.

Материалы и оборудование: наушники, видеоролик "Люди так не делятся", текст стихотворения, бланки для упражнения «Портрет ребёнка с ОВЗ», бумага, карандаши, рисунок из геометрических фигур.

Ход тренинга

Приветствие

Разминка «Я сегодня вот такая»

Первый участник произносит фразу: «Я сегодня вот такая» и показывает свое настроение с помощью мимики и жестов. Все остальные хором произносят: «Ты сегодня вот такая» и повторяют его действия. И так все по очереди.

Просмотр социального ролика «Люди так не делятся». (<https://www.youtube.com/watch?v=Ex2rsatVzWI>).

С 1946-го появился термин дефективные дети – это дети, у которых наблюдались нарушения психического, физического развития. Со временем поняли, что это звучит не красиво, обидно для родителей таких детей. И с 96-го года появился термин дети с ограниченными возможностями здоровья.

Часто возникает вопрос «кто считается ребенком с ограниченными возможностями здоровья?». Ответ педагоги и специалисты находят в Законе об образовании (п. 16 ст. 2): «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) — физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий».

К детям с ОВЗ относятся дети: с нарушением слуха; зрения; с тяжелым нарушением речи; с нарушением опорно-двигательного аппарата; с задержкой психического развития; с нарушениями интеллекта (умственно отсталые); с нарушениями эмоционально-волевой сферы; дети с множественными нарушениями.

Профстандарт педагога предполагает умение педагогов учитывать особые образовательные потребности детей с ОВЗ и детей-инвалидов, создание развивающей образовательной среды для осуществления образовательной деятельности с детьми с ОВЗ и инвалидами.

Упражнение «Погружение»

Родился он долгожданным и желанным. Мама и папа его очень любят, но так случилось, что он не такой, как все. (Пауза). Особый. Он улыбается и

говорит что-то не понятное нам взрослым, желая при этом увидеть искорку понимания. Он не умеет играть с детьми, общаться со взрослыми, но ему так хочется этому научиться и быть рядом с нами. В этот мир он пришел таким не понятным и сейчас он с нами.

Вопрос педагогам: «Какое чувство родилось у вас при встрече с ОВЗейкой (или с похожими детьми), какие мысли?»

Работа с детьми несет в себе некоторые сложности, требуется повышенное внимание, терпение, ответственность, смекалка. А работа с детьми, у которых есть какие либо нарушения в развитии вдвойне сложна. Для того, чтобы процесс воспитания и обучения проходил легче для вас и для детей необходимо принять их такими, какие они есть.

Упражнение «Портрет ребенка с ОВЗ»

Педагоги делятся на 4 группы. Каждая группа получает лист с таблицей, в которой указаны те особенности нарушения ребенка, которые чаще всего встречаются (дети с нарушением слуха, речи, опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития). Задание для групп: Подумайте и запишите те проблемы, которые могут возникнуть у педагога при работе с детьми данной категории, что вы можете предпринять самостоятельно для решения проблем ребенка (10 минут).

Вид нарушения _____		
Характерные особенности детей с данным видом нарушений	Проблемы, которые могут возникнуть у педагога?	Что можно предпринять самостоятельно, по решению проблем ребенка?

Группа №1 презентует свои результаты (нарушение речи).

Ведущий дает одному из членов группы №1 известное четверостишие. Он должен рассказать его группе, при этом прижав язык к нёбу. А члены группы должны понять, о чем говорится в стихе.

Примеры четверостиший:

Тыква-чудо — в два обхвата,
 Витаминами богата.
 Как разрежешь, посмотри:
 Есть и семечки внутри.
 Укроп на огороде —
 Как зонтик под дождем.
 И при любой погоде
 Ему комфортно в нем.

Вопросы для обсуждения:

- 1. Что вы чувствовали?**
- 2. А как вы думаете, что чувствовал в это время говоривший человек?**
- 3. Каким способом мы можем помочь человеку с такими затруднениями чувствовать себя лучше?**

Группа №2 презентует свои результаты (ЗПР).

Выбирается ведущий, один из членов 2 группы, ему дается изображение рисунка из геометрических фигур. Остальные становятся художниками. Задача ведущего - объяснить художникам, что нужно нарисовать, не называя образ рисунка (дом, дерево), а называя лишь фигуры, из которых этот рисунок состоит.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы чувствовали?
- Какие затруднения испытывали?

Группа №3 презентует свои результаты (нарушение слуха).

Одному участнику группы надеваются плотные наушники или беруши. Остальные участники по очереди просят его ответить на какие-то вопросы, например «какое твое любимое блюдо?», «что такое дружба?» и т.д.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы чувствовали?
- Какие трудности испытывали?
- Что помогало?

Группа №4 презентует свои результаты (нарушение опорно-двигательного аппарата).

История о бегунах: Несколько лет назад на параолимпийских играх в Сиетле девять бегунов (с умственными и физическими нарушениями) выстроились в ряд на линии старта стометровки. Раздался сигнальный выстрел, и они рванули вперед — не скажешь, что очень стремительно, но с явной решимостью добежать до финиша и победить. Все, кроме одного парня, который, запнувшись, едва не упал. Шатаясь, он проковылял пару шагов и заплакал. Остальные восемь участников забега услышали его плач. Они замедлили бег, остановились, затем развернулись и пошли назад. Все до единого! Девушка с синдромом Дауна поцеловала беднягу и сказала: «Это тебя вылечит!» Потом все девяттеро взяли за руки и вместе дошли до финишной ленты. Десять минут весь стадион рукоплескал им стоя.

Подведение общих итогов:

Продолжите фразы:

- Я сегодня вспомнила ...
- Меня порадовало ...
- Мне было трудно ... и т.п.

Упражнение «Погладь себя по макушке»

В течение дня мы получаем немало отрицательных эмоций, просто устаем. Для того чтобы снять стресс, погладьте себя по макушке (здесь много биологически активных точек, похвалите себя мысленно или вслух за успехи прошедшего дня.

Источники:

1. https://kopilkaurokov.ru/psihologu/meropriyatia/zaniatie_s_elementami_treninga_dlia_pedagogov_mir_osobogo_rebenka

2. <https://urok.1sept.ru/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/664589/>

3. <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2018/02/17/konspekt-seminara-dlya-pedagogov-metodicheskie-rekomendatsii-po-rabote>

Вид нарушения – нарушение слуха		
Характерные особенности детей с данным видом нарушений	Проблемы, которые могут возникнуть у педагога?	Что можно предпринять самостоятельно, по решению проблем ребенка?
<ul style="list-style-type: none"> - Снижение способности к приему, переработке, хранению и использованию информации. - Замедленная скорость переработки зрительной информации, менее точное и длительное хранение наглядного материала. - Замедление процесса формирования понятий. - Имеются отличия в темпе психического развития детей с нарушениями слуха по сравнению с нормой. - Недоступно восприятие выразительной стороны устной речи и музыки. - Трудности в осознании своих и чужих эмоций приводят к упрощению межличностных отношений. - Более позднее приобщение к художественной литературе обедняет эмоции глухого ребенка. - Отставание в развитии речи. - Быстрая утомляемость. 		
Вид нарушения – речевые нарушения		
Характерные особенности детей с данным видом нарушений	Проблемы, которые могут возникнуть у педагога?	Что можно предпринять самостоятельно, по решению проблем ребенка?
<ul style="list-style-type: none"> - Нарушение саморегуляции. Склонность к спонтанному поведению. - Низкая работоспособность. - Плохо переключаются с одного вида деятельности на другой. - Трудности при передаче эмоций мимикой. - Нарушение внимания. - Снижение слуховой памяти. - Нарушение общей, мелкой моторики и зрительно-моторной координации. - Отставание в развитии мышления, воображения. - плохо формируются пространственные представления. - Нарушение коммуникативной сферы. - Может быть повышенная агрессивность, негативизм, обидчивость. 		

<ul style="list-style-type: none"> - Пассивность. - Зависимость от окружающих. 		
Вид нарушения – ЗПР		
Характерные особенности детей с данным видом нарушений	Проблемы, которые могут возникнуть у педагога?	Что можно предпринять самостоятельно, по решению проблем ребенка?
<ul style="list-style-type: none"> - Неравномерность проявлений недостаточности развития. - Несоответствие интеллектуальных возможностей его возрасту. - Снижение работоспособности. - Неустойчивость внимания. - Снижение памяти. - Отставание в развитии мышления. - Недостаточность, фрагментарность знаний об окружающем мире. - Отставание в речевом развитии. - Гиперактивность или сниженная активность. - Неспособность к самооценке, к планированию и контролю своего поведения. - Частые страхи, повышенная тревожность; низкое качество речи, отсутствие ее ритмичности. - Неустойчивость настроения, склонность к конфликтам, шалости, гиперактивность, капризы, апатия. - Эгоистические проявления. - Неосознанность эмоциональных реакций и действий. - Несформированность сюжетно-ролевой игры. - Слабая мотивация к познанию. 		
Вид нарушения – нарушения опорно-двигательного аппарата		
Характерные особенности детей с данным видом нарушений	Проблемы, которые могут возникнуть у педагога?	Что можно предпринять самостоятельно, по решению проблем ребенка?
<ul style="list-style-type: none"> - Повышенная утомляемость, истощаемость всех психических процессов. - Снижена способность к запоминанию. - Сниженный запас знаний и представлений об окружающем. - Недостаточность пространственных и временных представлений. 		

<ul style="list-style-type: none"> - Недостаточность фонематического восприятия. - Нарушения речи. - Назнообразие расстройств эмоционально-волевой сферы (у одних – в виде повышенной возбудимости, раздражительности, двигательной расторможенности, у других – в виде заторможенности, вялости), склонность к колебаниям настроения. - Своеобразие формирования личности (отсутствие уверенности в себе, самостоятельности; незрелость, наивность суждений; застенчивость, робость, повышенная чувствительность, обидчивость). 		
--	--	--

Памятка

Рекомендации педагогу по проблеме социально-педагогической поддержки развития личности ребенка с ОВЗ

1. Относитесь к ребенку спокойно и доброжелательно, так же, как к другим детям.
2. Учитывайте индивидуальные возможности и особенности ребенка при выборе форм, методов, приемов работы на занятии.
3. Сравнивайте ребенка с ним самим, а не с другими детьми.
4. Создавайте у ребенка субъективное переживание успеха.

Приемы:

- Снятие страха - «Ничего страшного...»
 - Скрытая инструкция - «Ты же помнишь, что...»
 - Авансирование - «У тебя получится...», «Ты сможешь...»
 - Говорите это искренне и уверенно.
 - Усиление мотива - «Нам это нужно для...»
 - («Будешь лучше читать, сможешь найти в книге ответы на свои вопросы»).
 - Педагогическое внушение - «Приступай же...»
 - Высокая оценка детали - «Вот эта часть у тебя получилась замечательно...»
 - («Сегодня ты хорошо рассказал о..., отвечал на вопросы и т.д.»)
5. Помогайте ребенку почувствовать свою интеллектуальную состоятельность.

Приемы:

- Отмечайте достижения ребенка, а не неудачи.
 - Делайте ошибки нормальным и нужным явлением.
 - Формируйте веру в успех.
 - Концентрируйте внимание на уже достигнутых в прошлом успехах (на прошлом занятии ты смог сделать..., сможешь и сейчас).
6. Дайте, ребенку возможность делать выбор, решать самому, высказывать свою точку зрения.

«Формирование эффективных навыков коммуникации родителей с детьми дошкольного возраста»

Семья выступает важнейшим институтом социализации личности, формирующая у ребенка психологическую основу гражданской идентичности, систему ценностей и модели нравственного поведения. Ценности,

приобретённые в семье, трансформируются под воздействием социализации, в детстве закладывается фундамент мировоззрения человека. Под влиянием сложившейся в процессе семейного воспитания системы ценностей, потребностей и мотивации формируется отношение к стране, её народам, историческому и культурному наследию.

Приоритетная роль семьи в воспитании и развитии ребёнка заключается в том, что родители (законные представители) выступают для него «эмоциональным тылом», «обеспечивая базисную потребность в психологическом контакте и безусловном принятии» (А.Д. Кошелева). С такой позиции взаимодействие педагога с родителями должно быть направлено в первую очередь на укрепление эмоциональных связей в семье, обогащение и оздоровление внутрисемейных родительско-детских отношений. Поэтому содержание взаимодействия ДОО с семьёй не должно дублировать формы и методы общественного воспитания, оно должно отражать специфику «вклада семьи в воспитание, развитие и социализацию дошкольника» (Е.П. Арнаутова).

В соответствии с ФГОС ДО сотрудничество с семьёй в образовательной деятельности является основным принципом дошкольного образования (раздел I, п. 1.4., пп. 5). Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей является одной из целей ФГОС ДО (раздел I, п. 1.6., пп. 9).

Организационные и психолого-педагогические условия реализации повышения родительской компетентности включают в себя:

- формирование партнерских взаимоотношений родителей с ДОО, социумом; организацию сотрудничества;
- личностное и социальное развитие родителей, формирование у них навыков социальной активности;
- привлечение родителей к управлению социально активным образовательным учреждением;
- изучение и распространение положительного опыта воспитания ребенка в семье.

Тренинг помогает родителям дать оценку различным способам взаимодействия, как с ребёнком, так и с ДОО.

Цель тренинга: формирование партнерских взаимоотношений родителей с ДОО, организация сотрудничества.

Задачи: создать благоприятный социально-психологического климат; способствовать сплочению участников группы, накоплению эмоционально-положительного опыта в ходе совместной деятельности.

Участники тренинга: родители

Ход тренинга

Добрый день, уважаемые родители! Нашу встречу я начну с притчи.

Жил-был Монах. И в течение большей части своей жизни он пытался выяснить, чем отличается Ад от Рая. На эту тему он размышлял днями и ночами. И в одну ночь, когда он заснул во время своих мучительных раздумий, ему приснилось, что он попал в Ад. Осмотрелся он кругом и видит: сидят люди

перед котлами с едой. Но какие-то изможденные и голодные. Присмотрелся он получше - у каждого в руках ложка с длинню-ю-ю-ющей ручкой. Черпануть из котла они могут, а в рот никак не попадут.

Вдруг к нему подбегает местный служащий (судя по всему, Черт) и кричит:

- Быстрее, а то ты опоздаешь на поезд, идущий в Рай.

Приехал Человек в Рай. И что же он видит?! Та же картина, что и в Аду. Котлы с едой, люди с ложками с длинню-ю-ю-ющими ручками. Но все веселые и сытые. Присмотрелся человек - а здесь люди этими же ложками кормят друг друга.

С целью формирования партнерских взаимоотношений родителей с образовательным учреждением, организация сотрудничества проведем тренинг.

Правила тренинга:

Внимательно слушать друг друга.

Не перебивать говорящего

Уважать мнение друг друга

Использовать я — высказывания

Безоценочность суждений

Активность

Правило «стоп», «здесь и теперь»

Конфиденциальность

1. Упражнение «Имена - это важно».

Цель: помочь участникам установить контакт, сократить дистанцию в общении, снизить чувство напряженности благодаря включению в игровую ситуацию «здесь и теперь», помочь членам группы включиться в работу, способствовать взаимодействию друг с другом, позитивному настрою.

Оборудование: набивной мяч, мяч

В руках у ведущего тренинга набивной мяч.

Попрошу участников встать в круг. У меня в руках мяч. Я поднимаю его над головой и называю свое имя. Затем передаю мяч своему соседу справа. Он также должен представиться и передать мяч своему соседу, и так далее: каждый, кто получает мяч, называет свое имя и передает его своему соседу справа.

После того как набивной мяч окажется в руках ведущего, он меняет его на обычный мяч.

Сейчас мы будем передавать мяч в любых направлениях. Я устанавливаю визуальный контакт с одним из участников, громко называю его по имени и бросаю ему мяч, после этого выхожу из круга, делая шаг назад. Поймавший так же устанавливает визуальный контакт с любым из оставшихся участников, называет его по имени и кидает ему мяч, делает шаг назад, образуя внешний круг.

Обсуждение:

- с каким мячом было легче выполнить упражнение. Почему?

Вывод: Мяч – это межличностное взаимодействие, настрой, желание сотрудничать. Трудно взаимодействовать с человеком, который не желает общаться (мяч набивной тяжелый). И как просто было взаимодействовать

(мяч легкий), когда есть желание сотрудничать.

Переходим к следующему упражнению.

2. Упражнение «Шлагбаум».

Цель: отработка навыков совместной деятельности, преодоление психологических негативных установок, способствовать взаимодействию друг с другом.

Предлагаю в произвольном порядке разбиться на пары и встать друг напротив друга, вытянув руки вперед (руки должны располагаться как бы «через одну» т.е. Ваша рука рядом с рукой Вашего соседа). У нас получились две колонны с небольшими шлагбаумами (вытянутые руки) поперек. Сейчас любой участник группы встанет перед колонной. Его задача пройти сквозь нее от начала и до конца, смотря при этом только вперед и поверх рук, сохраняя темп ходьбы и стараясь не останавливаться. Задача стоящих - поднять руку-шлагбаум непосредственно перед прохождением человека. И опустить сразу же после прохождения. Всем понятно? Тогда начнем.

Обсуждение:

- какие ощущения Вы испытали, проходя через шлагбаумы?
- хотелось ли закрыть глаза или остановиться?
- всегда ли Вы были уверены, что шлагбаум откроется вовремя, и Вы не столкнетесь с препятствием?

-комфортно ли вам было работать в паре

Вывод: Шлагбаумы – это наши внутренние барьеры (опасение, нерешительность, неуверенность и др.) к установлению взаимодействия с другими. Темп прохождения через колонну (быстро, медленно, с остановками), состоящую из вытянутых рук-барьеров – это наше стремление установить взаимодействие, настрой на сотрудничество.

3. Упражнение «Фруктовый салат».

Цель: активизировать взаимодействие между участниками

Оборудование: карточки с изображением либо названием фруктов.

Участники стоят в кругу. Ведущий раздает карточки с изображением либо названием фруктов.

Сейчас мы будем готовить фруктовый салат. Я называю фрукт. Участники, у которых оказался этот фрукт, выходят в центр круга и дружно называют его, затем возвращаются на свои места. Если я произношу фруктовый салат- все меняются местами.

У каждого может быть несколько карточек-фруктов.

Обсуждение:

- столкнулись ли вы с трудностями при выполнении этого упражнения

4. Имитационная, деловая игра «Башина из бумаги».

Цель: отработать навыки работы в команде и схемы командного взаимодействия; выявить роли участников команды; способствовать сплочению команды; помочь снять напряжение; мотивировать участников к совместной деятельности.

Оборудование: инструкция, ватман, 10 листов формата А4 для каждой команды; рулетка, часы.

Участники делятся на несколько команд. Каждой команде выдается инструкция, ватман и 10 листов бумаги формата А4.

Задание: Вам необходимо построить башню (здание) не менее 35 см из бумаги, ватмана с максимальной эффективностью, следуя полученным инструкциям. На обсуждение и подготовку к работе вам дается 10 минут. Во время обсуждения и для экспериментов можно использовать каждый лист бумаги только один раз, то есть если лист бумаги каким-то образом согнут для пробы, то для следующих экспериментов и непосредственно для построения башни вы должны брать новые листы. В вашем распоряжении только полученные командой 10 листов бумаги.

Командам дается на построение башни 5-7 минут.

Обсуждение:

- было ли вам комфортно работать в команде?
- сохранилось ли взаимодействие в паре «наставник- начинающий педагог»?

-можно ли считать что пара «наставник – начинающий педагог» сформирована?

5. Упражнение «Групповое ожерелье».

Цель: создать положительный эмоциональный фон, снять эмоциональное напряжение, способствовать взаимодействию друг с другом.

Оборудование: клубок ниток

Переходим к следующему упражнению.

У меня в руках клубок ниток. Я передаю его участнику, руководствуясь своими симпатиями, и занимаю любое комфортное для меня в этот момент времени место в зале. Участник, получивший клубок, руководствуясь своими симпатиями, передает клубок следующему человеку и занимает любое комфортное для него в этот момент времени место в зале и т.д. После того как все участники разошлись по залу. Дается следующая инструкция: «Мы распределились по залу, заняв то место, которое считаем комфортным, сейчас мы в обратном порядке соберемся в круг. Участник, у которого оказался клубок, вспоминает, кто его ему передал, подходит к нему, передает ему клубок и берет его за руку. Не расцепляя рук, участник с клубком, в свою очередь, вспоминает, кто ему передал клубок, подходит к этому человеку, передает ему клубок и берет его за руку и т.о. все участники берутся за руки». В итоге клубок оказывается у ведущего, он заводит всех участников в круг.

Вывод: Посмотрите, какое красивое ожерелье получилось. Каждый из Вас – жемчужина в ожерелье. Благодаря активности, стремлению к взаимодействию, уникальному опыту каждой жемчужины Вы прошли путь от разрозненных звеньев до ожерелья.

6. Упражнение «Связующая нить».

Цель: сплотить участников группы.

Оборудование: клубок прочных толстых ниток.

Много лет назад на земле жил мудрец, который долгие годы провел сначала в путешествиях по всем удивительным городам и весям, а затем посвятил годы размышлениям о сущности человеческой. И сплел мудрец

длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой чудесной тончайшей нитью.

Ведущий рассказывает историю и обходит участников, вкладывая каждому в руки нить. На последнем участнике ведущий отрезает нить и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

Воистину, нить 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, нить натягивалась, но, о чудо, не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примирении оборванные концы нити связывались вновь. Только узелок напоминал о прошлой ссоре.

Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая её тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно становился «узловатым». Но, главное, у каждого появилась способность протягивать нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами.

Сейчас Вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется, и будет резать руки. Такие отношения называются натянутыми. А если кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет это делать. Равновесие круга нарушится. Кто-то будет чувствовать себя более устойчиво. О таких ситуациях говорят: он тянет одеяло на себя.

Некоторые люди предпочитают надевать эту нить себе на шею. Хотите попробовать? Ощутили, как больно нить режет шею? В подобных ситуациях говорят: посадил себе на шею.

Разные эксперименты можно проводить с этой нитью. Многие люди даже посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, наденут на шею, или вообще отпустят.

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

Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Главное, не смотря ни на что, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

Проводится заключительное упражнение в завершении тренинга:

Тренинг подходит к концу. Мне хочется поблагодарить каждого из вас за активное участие и желание взаимодействовать, мы заслуживаем аплодисментов. Я аплодирую участнику справа, который в свою очередь аплодирует своему соседу справа, и так по цепочке аплодируют все участники тренинга.

Спасибо за участие.

«Развитие эффективных навыков коммуникации с детьми дошкольного возраста»

Цель тренинга: повышение психологической компетентности родителей в вопросах воспитания и развитие эффективных навыков коммуникации с детьми дошкольного возраста.

Задачи:

1. Формировать умение преодолевать проблемные ситуации с детьми, поиск и апробация конструктивных выходов из конфликтных ситуаций.
2. Развивать интернальность – принятие ответственности за свои действия, рефлексию – осознание своих переживаний, чувств, поступков.
3. Способствовать переосмыслению стереотипов в воспитании ребенка.

Участники тренинга: родители.

Ход тренинга

1. Психологический настрой

В начале нашей встречи предлагаю вам игру «Подарки». В коробочке находятся пожелания. Вы вынимаете пожелание, поворачиваетесь к соседу, зачитываете высказывание. Фразу вы начинаете со слов «Я дарю вам...»

1. Безоблачное счастье!
2. Крепкое здоровье!
3. Славу и признание!
4. Фантастическое везение!
5. Доброту и нежность!
6. Отличное настроение!
7. Оптимизм!
8. Исполнение желаний!
9. Побольше свободного времени!
10. Комфорт и уют!
11. Сияющее солнце!
12. Максимум позитива!
13. Удачу во всех начинаниях!
14. Исполнение всех желаний!
15. Хорошее настроение!
16. Успех в работе!
17. Счастливый случай!

2. Обсуждение: «Правила работы в группе»:

- открытое общение
- активность
- безоценочные суждения
- добровольное участие
- здесь и сейчас
- правило 3 П: принятие, признание, понимание
- стремление к сотрудничеству

3. Упражнение «Ассоциации с игрушкой»

Ваша задача достать, не глядя игрушку, и постараться определить, чем она похожа по характеру на вашего ребенка (называются как положительные, так и отрицательные качества).

Рефлексия:

- какие черты характера было легче называть положительные или отрицательные?

-почему?

Вывод: все мы очень разные, так же и дети. Конечно, мы замечаем и хорошие качества ребенка, но чаще замечаем отрицательные качества; не желательные качества могут вызывать у нас неприятие или даже гнев. Например, упрямство ребенка, медлительность, рассеянность

4. Упражнение «Зато он...»

Для этого я предлагаю вам на левой половинке листа написать все минусы вашего сына (дочери), или нескольких детей, или того из них, кого вы считаете наиболее «проблемным». На правой стороне листа - все его плюсы.

После того как участники тренинга выписали плюсы и минусы своих детей, они оглашают их следующим образом:

«Мой Юра очень упрям, зато он настойчив в достижении цели. Мой Юра ленивый, зато он очень добрый» и т.д.

Рефлексия:

-на сколько трудно было заменить минусы на плюсы

5. Упражнение «Недетские запреты»

Выбирается один участник и садится на стул в центре круга. Все остальные по одному подходят к нему и говорят, что они ему запрещают делать, — то, что участники чаще всего говорят своему ребенку. При этом лентой завязывают ту часть тела, которой касался запрет. Например: «Не кричи!» — завязывается рот, «Не бегай» — завязываются ноги и т.д.

После того как выскажутся все участники, сидящему предлагается встать. Так как он не сможет встать, то его нужно развязать. Для этого каждый участник подходит к ленте, которую завязал, и снимает запрет, то есть говорит, что делать можно. Таким образом, что суть запрета остается. Например: «Не кричи — говори спокойно».

Рефлексия

Рефлексия участника, игравшего роль ребенка:

— Что вы чувствовали, когда «родители» сковывали, ограничивали вашу свободу?

— Ограничение движения какой части тела вы ощутили наиболее остро?

— Какие чувства были у вас, когда вам предложили встать?

— Что хотелось развязать в первую очередь?

— Что вы чувствуете сейчас?

Рефлексия участников, игравших роль взрослого:

— Что вы чувствовали, когда видели обездвиженного ребенка?

— Что вам хотелось сделать?

— Легко ли найти слова, позволяющие переформулировать запрет?

— Какие чувства вы испытываете сейчас?

Ведущий: Известно, что готовых рецептов воспитания не существует. Как действовать взрослому в той или иной ситуации, решать только ему. Однако можно проиграть, как в театре, сложные ситуации, обсудить их и попытаться понять, что испытывает ребенок в том, или ином случае.

У ребенка представления о мире еще не сформированы, а жизненный опыт ничтожно мал. Наша задача – задача взрослых людей, окружающих ребенка, – помочь ориентироваться в еще непонятном для него мире, объяснить, что опасно и непозволительно, а что допустимо и даже необходимо для малыша. Кто, если не взрослый, защитит ребенка, предостережет от опасностей и в то же время научит разбираться в бесконечных “нельзя“ и “можно“! Чтобы научить этому детей, родителям самим нужно отлично в этом разбираться.

6. Притча «Небезупречный».

У одного водоноса, было два больших глиняных горшка. Один из них был с трещиной, через которую половина воды вытекала по пути от источника к деревне, в то время как другой горшок был безупречен. Два года водонос доставлял лишь полтора горшка воды своим односельчанам. Конечно, безупречный горшок гордился своими достижениями. А треснувший горшок страшно стыдился своего несовершенства и был очень несчастен, поскольку мог сделать только половину того, для чего был предназначен. Однажды он заговорил с переносчиком воды:

– Я стыжусь за себя и хочу извиниться перед тобой.

– Почему? Чего ты стыдишься?

– Через эту трещину в моём боку просачивается вода. Ты делал свою работу, но из-за моего недостатка, получал только половину результата, - удрученно сказал горшок.

Что же ответил ему водонос?

– Посмотри на эти цветы на обочине. Ты заметил, что они растут только на твоей стороне дороги, а не на стороне другого горшка? Дело в том, что я всегда знал о твоём недостатке. Каждый день, когда мы шли от источника, ты поливал цветы. В течении двух лет я любовался ими. Без тебя, просто такого как ты есть, не было бы такой красоты...!

Вывод: Можно упрекать ребенка и сделать его неуверенным, а можно принимать его таким, каков он есть, и все его качества станут его достоинствами.

Спасибо за участие.

Консультационная площадка

Профстандарт содержит требования к личностным качествам педагога, неотделимым от его профессиональных компетенций, таких как: готовность взаимодействовать со всеми без исключения детьми, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей. Таким образом, одна из целей стандарта – обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда.

Обучение педагогов организуется в форме консультационной площадки. Можно выделить два подхода к пониманию консультирования. Первый сводится к тому, что консультирование – это помощь человеку в поиске решения проблемы, рекомендации, как справиться с возникшей ситуацией, а консультантом, то есть помощником, советником в решении проблем может быть любой сотрудник организации, обладающий необходимыми знаниями. Второй подход предполагает, что консультирование – это самостоятельная профессиональная услуга. Она может быть оказана только специально обученными и имеющими соответствующую квалификацию людьми, которые помогут проанализировать и решить проблему.

Цель: психолого-педагогическое и методическое сопровождение профессионального развития педагогов.

Задачи:

1. Способствовать устранению профессиональных дефицитов.
2. Научить применять теоретические знания на практике.
3. Обеспечить активное профессиональное общение, направленное на самореализацию и улучшение качества педагогической деятельности с ориентацией на индивидуальный опыт.

Периодичность: 4 раза в год.

Продолжительность: 1-1,5 часа

Участники: педагоги ДОО

Примерная тематика

- «Как поддержать «непопулярного» ребенка» (с использованием брейнсторминга). Компетенции: формирование позитивной атмосферы в возрастной группе.

- «Ситуация успеха как условие благополучия ребенка». Компетенции: педагогические приемы и способы поддержки положительной самооценки детей, их уверенности в собственных возможностях и способностях, свободного выбора детьми деятельности, принятия решений, выражения своих чувств и мыслей, проявления инициативы; педагогические приемы мотивации воспитанников к участию в различных видах развивающей деятельности; активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности.

- «ДОО и семья – партнеры». Компетенции: выстраивание партнерского взаимодействия педагога с родителями (законными представителями) детей

раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использование методов и средств для их психолого-педагогического просвещения.

- «Приемы поддержания дисциплины в группе ДОУ». Компетенции: Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды.

Консультационная помощь может предоставляться в виде индивидуальных консультаций и групповых форм работы, проводимой заместителями заведующих по УВР, старшими воспитателями, педагогами-психологами.

Наиболее эффективными, на наш взгляд, являются интерактивные формы обучения. К ним можно отнести тренинговые занятия. Они направлены на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок в активной деятельности.

Таким образом, консультирование можно считать и профессиональной услугой, и способом оказания практической помощи организациям и сотрудникам в повышении личной и профессиональной компетентности.

План работы консультационной площадки (Профстандарт 2019 г.)

Срок	Компетенции	Мероприятие
02.2022	- Обеспечение позитивного общения с детьми, их эмоционального благополучия и развития - устанавливать эмоциональный контакт с детьми, проявлять уважение к человеческому достоинству воспитанников.	- Семинар-практикум «Речевое насилие как угроза психическому и психологическому здоровью детей»
04.2022	- Формировать позитивную атмосферу в дошкольной образовательной группе	- Консультация с использованием брейнсторминга «Как помочь непопулярному ребенку»
10.2022	- Организация общения детей, выполнения ими правил взаимодействия в целях их социально-коммуникативного развития.	- Семинар-практикум «Помощь детям в решении конфликтных ситуаций» (кейс педагогических ситуаций)
12.2022	- Взаимодействие с родителями (законными представителями) детей по вопросам их развития и образования.	- Практикум «Современные подходы взаимодействия детского сада и семьи»
02.2022	- Педагогические приемы и способы поддержки положительной самооценки детей, их уверенности в собственных возможностях и способностях, свободного выбора детьми деятельности, принятия	- Круглый стол «Ситуация успеха как условие благополучия ребенка»

	решений, выражения своих чувств и мыслей, проявления инициативы. - Педагогические приемы мотивации воспитанников к участию в различных видах развивающей деятельности.	
04.2022	- Учитывать особые образовательные потребности детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с детей-инвалидов. - Создание развивающей образовательной среды для осуществления образовательной деятельности с детьми с ОВЗ и инвалидами.	- Семинар-практикум "Каждый ребенок имеет право на понимание: психологическая готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования"

Тренинг как форма повышения профессиональной компетентности

Тренинг – это интерактивная форма обучения. Целью тренинга - развитие **компетентности** межличностного и профессионального поведения. Тренинг можно рассмотреть с нескольких точек зрения:

- тренинг – это своего рода дрессировка, то есть при помощи положительного подкрепления вырабатываются желательные стереотипы поведения, а при помощи отрицательного подкрепления – нивелируются отрицательные поведенческие паттерны (паттерн - это устойчивая модель поведения живых индивидуумов);

- с другой стороны, тренинг – это форма активного обучения, в результате которого человек получает новые знания, навыки умения;

- тренинг может выступать как метод создающий условия для самостоятельного поиска участниками способов решения собственных психологических, профессиональных проблем. В результате происходит самораскрытие участников тренинга, личностный и профессиональный рост.

Методы, приёмы и техники тренинга достаточно разнообразны. К ним относятся: групповая дискуссия; лекция; игровые методы (**деловые игры, ролевые игры**, дидактические, творческие, имитационные, организационно-деятельностные); телесная терапия; арт-терапия; медиативные техники; метод кейсов и др.

Мы считаем, что такая интерактивная форма обучения как тренинг наиболее эффективна, так как позволяет отработать полученные знания и умения на практике и применить их в своей профессиональной деятельности. Получить обратную связь, использовать новые модели поведения в безопасной атмосфере. В процессе проведения мероприятия все педагоги эмоционально и интеллектуально включены в общую деятельность.

<https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3>

Педагогические форумы и блоги

Форум — это способ массового общения, инструмент образования, обмена опытом и коммуникации между единомышленниками.

Педагогический блог - это новая образовательная реальность. Ведение педагогом блога является способом самовыражения и одним из приемов осознания собственной профессиональной компетентности.

Целью педагогических форумов и блогов является обозначения или решения определенных проблем, создание единой информационно-коммуникативной среды, популяризация дошкольного образования и достижений педагога и воспитанников, привлечение к виртуальному общению и обмену опытом новых педагогов, а возможно и родителей воспитанников, использующих в своей педагогической деятельности современные информационные технологии. Блог- также как и форум является инструментом публичного интерактивного обсуждения педагогический и проблем.

Эти ресурсы, размещённые в Интернете материалы, интересные для воспитателя дошкольного образовательного учреждения. Это могут быть и официальные сайты федерального и регионального органов управления образованием, электронные версии энциклопедий, словарей и справочников, сайты художественной литературы для детей, сайты детских писателей и электронных периодических изданий для детей.

Далее представлены ссылки на интернет ресурсы, предназначенные для общения в педагогических сообществах:

Форумы

1. [Международный образовательный портал maam.ru](http://maam.ru)
2. [Дошкольник. Сайт для всей семьи](#)
3. [Дошкольник сайт для воспитателей](#)
4. [Вундеркинд](#)
5. www.pedsovet.org Сайт для активных и современных педагогов – форумы, обсуждения, семинары, возможность представить свой педагогический опыт, разнообразные конкурсы всероссийского уровня
6. www.festival.1september.ru Сайт является всероссийской площадкой для предоставления и распространения педагогического опыта
7. <http://dob.1september.ru> Журнал «Дошкольное образование»
8. www.dovosp.ru Сайт журнала «Дошкольное воспитание»
9. <http://bukvar.edu.ru> Электронные пособия для развития речи дошкольников
10. <http://900igr.net/> 900 детских презентаций для дошкольников
11. <https://forum.in-ku.com/forumdisplay.php?f=230>
12. http://pedkurs.ru/educamp2019?_openstat=ZGlyZWN0LnIhbmRleC5ydTs0NTQxNTc5MTs3OTEwNDYyNjQ5O3lhbmRleC5ydTpwcmVtaXVt&yclid=5418311894505912232- Всероссийский педагогический форум с международным участием

Блоги воспитателей дошкольников

<http://vospitatelniza.blogspot.com/>

<https://loswetik.blogspot.com/>
<https://24mahneva.blogspot.com/>
<http://inter7s.blogspot.com/>
<https://elo4ka268.blogspot.com/>
<https://rehecvetik3.blogspot.com/>
<https://instruktords15.blogspot.com/>

Участвуя в различных педагогических форумах и общаясь в блогах, педагог имеет возможность:

1. обучаться и приобретать знания, умения и компетенции;
2. получать самую современную информацию по интересующей теме;
3. иметь доступ к методической базе разработок;
4. общаться с коллегами;
5. получать методическую поддержку педагогов, квалифицированные консультации и советы экспертов;
6. участвовать в работе профессиональных сообществ;
7. публиковать свои материалы;
8. принять участие в обсуждении опубликованных материалов;
9. внедрять в образовательный процесс инновационные технологии и методы дистанционного обучения;
10. участвовать в профессиональных конкурсах и др.

Схема коммуникации в педагогических форумах и блогах



Наставничество

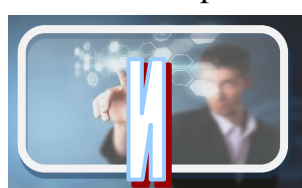
«Успешный учитель – успешный ученик» - эта формула признается формулой достижения высоких результатов профессиональной деятельности педагога. Независимо от возраста, стажа и квалификации постоянно учиться, развиваться, транслировать новые идеи – кредо современного педагога-наставника.

Профессиональное становление педагога ДОУ – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От внутреннего настроя зависит будущая профессиональная успешность, психологический комфорт и развитие педагога.

В современных условиях особо актуализируется организация систематической целенаправленной работы педагога-наставника. Наставничество заключается в развитии необходимых трудовых функций в профессиональной деятельности «ученика», оказании психологической поддержки и профилактике эмоционального выгорания у педагога, на любом этапе его профессиональной деятельности.

Эффективным способом поддержки инициативы и мотивации педагогов к **личностному и профессиональному развитию** является программа профессионального роста педагога «ЛИФТ» (далее программа «ЛИФТ») с учетом Профстандарта (<http://www.lift.imc-nev.ru/110-lift.html>).

«ЛИФТ» – это совместное выстраивание и реализация индивидуальной траектории профессионального развития педагога с наставником.



Лидерство

Инициация

Функциональность

Творчество

«ЛИФТ» – это программа с инициативой «Лидерство», «Инициация», «Функциональность», «Творчество». Данные составляющие являются формулой успешности современного педагога.

Цель: сопровождение компетенции профессионального развития педагога с учетом индивидуального профессионального программы «ЛИФТ»

Задачи:

1. Создать благоприятные педагогические (комфортные условия для профессиональной деятельности педагога.
2. Оказывать методическую поддержку с учетом запросов, интересов, потребностей педагога, требования Профстандарта
3. Повысить у педагога уверенность в себе, способствовать формированию навыка преодоления трудных ситуации, возникающих в профессиональной деятельности.
4. Привлекать педагога, в условиях сотрудничества и педагогического сотворчества, к участию в методической работе: открытых мероприятиях, конференциях, конкурсах профессионального мастерства.

Ожидаемые результаты:

- ✓ выявление и актуализация проблем профессионального развития

педагога – совершенствование практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;

✓ рост уровня самообразования, саморазвития, эмоциональной устойчивости;

✓ трансляция опыта работы на городском, региональном и всероссийском уровнях;

✓ реализация трудовых функций Профстандарта в профессиональной деятельности.

Процесс сопровождения профессионального становления педагога по программе «ЛИФТ» включает в себя три этапа, реализующихся ежегодно.

Первый этап – диагностический

Проводится диагностика «Готовность педагога к образовательной деятельности в контексте Профстандарта» для выявления профессиональных затруднений педагога и построения дальнейшей программы «ЛИФТ».

Цель этапа: определение состояния профессиональной готовности педагога к реализации Профстандарта и настрой на сотрудничество с наставником.

На этом этапе важно:

- проанализировать результаты практической деятельности педагога;
- проанализировать интересы и запросы педагога в сфере его деятельности;
- определить уровень готовности педагога к дальнейшему саморазвитию;
- создать благоприятный психолого-педагогический микроклимат, атмосферу сотрудничества, снять барьеры в общении с наставником.

Для проведения диагностики отобраны материалы по выявлению профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагога (приложение 4).

Данный этап предполагает создание атмосферы сотрудничества педагога и наставника в совместном посещении методических мероприятий: конференций, семинаров, клубов профессионального общения и др.

Второй этап – практический

На практическом этапе осуществляется совместная работа педагога с наставником.

Цель этапа: проектирование и реализация программы «ЛИФТ» (приложение 5).

На этом этапе важно:

- определить и согласовать виды и формы взаимодействия наставника и педагога;
- разработать график посещения наставником мероприятий, проводимых педагогом;
- спланировать демонстрацию опыта успешной педагогической деятельности наставником.

Проектирование и реализация программы «ЛИФТ» по 4 блокам: «Лидерство», «Инновации», «Функциональность», «Творчество».

1. Блок «**Лидерство**» включает мероприятия, направленные на мотивацию педагога к личностному развитию:

- психолого-педагогическое обеспечение профессионального здоровья педагога;
- по основным тайм-менеджмента;
- на повышение стрессоустойчивости и профилактику профессионального выгорания;
- прохождение личностных тренингов и коуч-сессий.

2. Блок «**Иновации**». Профессиональная поддержка и мотивация педагога к инновационному развитию, применению инновационных продуктов. Систематическое вовлечение педагога в поиск интересных новых открытий в педагогике и психологии, применение их в своей практике. Диссеминация эффективного педагогического опыта в профессиональной среде.

3. Блок «**Функциональность**». Совместное выстраивание и реализация индивидуальной траектории профессионального развития педагога с наставником, в условиях создания пространства профессионального общения, выбора направлений повышения квалификации.

4. Блок «**Творчество**». Творческий потенциал педагога и наставника реализуется в различных формах профессиональной деятельности, конкурсном движении, педагогическом поиске новых идей и решений.

Срок реализации программы «ЛИФТ» варьируется в зависимости от освоения трудовых функций Профстандарта, конкретной ситуации и локальных задач. В ДОУ создается насыщенное открытое образовательное пространство, где осуществляются профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция деятельности педагога с наставником.

Третий этап – итогово-аналитический

На этом этапе анализируются результаты профессиональной деятельности педагога.

Цель этапа: Рефлексивный анализ реализации программы «ЛИФТ».

На этом этапе важно:

- отследить результативность деятельности педагога и наставника;
- внести коррективы и определить перспективы дальнейшего развития.

Реализация данной программы «ЛИФТ» предполагает:

- выявление и осознание педагогом своей готовности к реализации Профстандарта и перспективы дальнейшего профессионального роста;
- профессиональное самосовершенствование, творческое использование эффективного педагогического опыта в своей деятельности;
- повышение профессионального развития педагога в сотрудничестве с наставником, рассчитанного на 1-3 года, в зависимости от уровня профессиональной квалификации, активности участия в методических мероприятиях различного уровня.

Приложение 4.

Диагностические материалы для выявления профессиональных

затруднений и образовательных потребностей педагога

Диагностический инструментарий	Авторы
Методика оценки мотивации профессиональной деятельности	Методика К.Замфир в модификации Реана А.
Методика изучения затруднений педагогов	Методика Я.С. Турбовского
Выявление уровня творческого потенциала	Методика Андреева В.И.
Выявление способности к саморазвитию и самообразованию	Методика Андреева В.И.
Методика изучения педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности	Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности (В.А.Сластенин, Л.С.Подымова)

Комплексная самооценка качества профессиональной деятельности

Индикатор	Формы и методы
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения
Участие в работе творческих групп по проблемам ДО	Карта наблюдений
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа
Реализация образовательных программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование, беседа, самооценка
Прохождение профессиональной аттестации	Аттестационный материалы

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА

**"Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности"
(автор В.А.Сластенин)**

Уважаемые коллеги!

Оцените, пожалуйста, степень выраженности своих профессионально-личностных качеств по 5-балльной шкале: 1 балл – слабая степень выраженности; 5 баллов – максимальная степень выраженности качества в профессиональной деятельности

№	Показатели	Степень выраженности (баллы)				
		1	2	3	4	5
1	Заинтересованность в творческой деятельности	1	2	3	4	5
2	Стремление к творческим достижениям	1	2	3	4	5
3	Стремление к лидерству	1	2	3	4	5
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации	1	2	3	4	5
5	Личная значимость творческой деятельности	1	2	3	4	5
6	Стремление к самосовершенствованию	1	2	3	4	5
	Итого по критерию					
7	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления	1	2	3	4	5
8	Стремление к риску	1	2	3	4	5
9	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям	1	2	3	4	5
10	Способность к самоанализу, рефлексии	1	2	3	4	5
	Итого по критерию					
11	Владение методами педагогического исследования	1	2	3	4	5
12	Способность к планированию экспериментальной работы	1	2	3	4	5
13	Способность к созданию авторской концепции	1	2	3	4	5
14	Способность к организации эксперимента	1	2	3	4	5
15	Способность к коррекции своей деятельности	1	2	3	4	5
16	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов	1	2	3	4	5
17	Способность к сотрудничеству	1	2	3	4	5
18	Способность творчески разрешать конфликты	1	2	3	4	5
	Итого по критерию					
19	Работоспособность в творческой деятельности	1	2	3	4	5
20	Уверенность в себе	1	2	3	4	5
21	Ответственность	1	2	3	4	5
	Итого по критерию					
	ВСЕГО					

Обработка результатов

Критерии	Номера вопросов							
	Мотивационный компонент	1	2	3	4	5	6	
Креативный компонент	7	8	9	10				
Операционный компонент	11	12	13	14	15	16	17	18
Личностный компонент	19	20	21					

На основе полученных результатов делаются выводы об уровне готовности педагогов к инновационной деятельности:

- высокий уровень - от 84 до 71 балла;
- средний уровень – от 70 до 55 баллов;
- низкий уровень – менее 55 баллов.

Методика изучения затруднений педагогов (автор Я.С. Турбовский)

Данная методика предлагает анкетирование педагогов для выявления реальных трудностей педагогов. Анкета состоит из трех вопросов:

1. Что в Вашей работе получается очень хорошо и каким опытом Вы можете поделиться с коллегами?
2. Что в Вашей работе получается хорошо?
3. В чем Вы испытываете затруднения?

В беседе, предваряющей заполнение анкет, нужно тактично выйти на разговор о том, что актуально для образовательной организации, отметить ряд общих проблем, которые необходимо решить. Участие в анкетировании добровольное.

Если анкетирование проводится впервые, автор рекомендует вопросы, по которым каждый педагог оценивает свои профессиональные навыки.

**Проектирование личностного и профессионального развития
по программе профессионального роста педагога «ЛИФТ».**

Блоки	Педагог	Наставник
<i>учебный год</i>		
ЛИДЕРСТВО	Диагностика профессиональных затруднений (октябрь-ноябрь)	Анализ профессиональных затруднений
	Овладение педагогическими техниками (декабрь-январь)	Методические консультации Практические упражнения
ИННОВАЦИИ	Знакомство с эффективным педагогическим опытом (ноябрь)	Семинар-практикум
ФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ	Разработка образовательного продукта «.....» (декабрь)	Методические консультации
	Овладение трудовыми функциями Профстандарта (январь- март)	Супервизия
ТВОРЧЕСТВО	Презентация опыта работы - открытое занятие (апрель)	Совместная разработка открытого занятия

3. Регламентация и управление персоналом в ДОУ

3.1. Проект «Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта»

1.	<p>Актуальность проекта. Актуальность проблемы обусловлена основными приоритетами, связанными с реализацией государственной политики и действующего законодательства Российской Федерации. Основанием для реализации данного проекта является введение и реализация приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», проект профессионального стандарта «Педагог дошкольного образования», представленный на обсуждение Министерством просвещения Российской Федерации</p> <p>Проект разработан на основе нормативных правовых документов.</p> <ul style="list-style-type: none">• Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».• Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642.• Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».• Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н).• Проект профессионального стандарта «Педагог дошкольного образования», представленный на обсуждение Министерством просвещения Российской Федерации.• Федеральный закон от 03.12.2012 г. №236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статья 1 Федерального закона «О техническом регулировании».• Проект Федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».• Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте 06.10.2010 г., регистрационный №18638).• Трудовой кодекс Российской Федерации.• Федеральный закон от 02.05.2015 г. №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».• Инструктивное письмо «О внедрении профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» от 17.07.2014 г. №03-06/068.• Разработка «Описание предложений по модернизации содержания педагогического образования на основе стандарта профессиональной деятельности педагога» (приложение 3 к письму от 17.07.2014 г. №03-06-068).
----	---

	<p>Современное нормативное регламентирование реализации дошкольного образования становится стимулом интенсификации инновационной деятельности в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ): принятия идеологии, норм и создания условий для внедрения их в практику.</p> <p>Проблему актуализируют обусловленные противоречия продиктованные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - потребностью управленческой, педагогической практики в научно-методическом, информационном сопровождении реализации Профстандарта в ДОУ и недостаточной разработанностью его организационно-управленческого и технологического обеспечения; - необходимостью организации корпоративного обучения в ДОУ, направленного на компетентностное развитие педагога в контексте Профстандарта и недостаточной организации этого процесса. <p>Основная идея проекта заключается в эффективном использовании кадровых ресурсов, побуждающем педагогов ДОУ к компетентностному развитию в соответствии с Профстандартом.</p>
2.	Срок действия проекта: 2021 – 2022 годы
3.	Цель проекта Обеспечение целенаправленного воздействия на работника, коллектив как носителей профессиональных компетенций (в соответствии с Профстандартом), применяемое работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом.
4.	Задачи проекта <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить ДОУ действующими локальными актами, регламентирующими реализацию Профстандарта. 2. Разработать планирующую документацию: управленческий проект по внедрению и реализации Профстандарта, программу корпоративного обучения; персонифицированный методический паспорт педагога и др. 3. Организовать научно-методическое и информационное сопровождение реализации Профстандарта педагога участниками образовательных отношений ДОУ (педагогов, родителей (законных представителей)). 4. Способствовать профессиональному развитию работников ДОУ с использованием технологии управления персоналом: проведение мониторинга квалификации дефицитов компетенций педагогов; использование современных технологий (проблемного обучения, кейс-технологии и др.) и форм (коучинг-сессии, тренинги, консультационная площадка и др.). 5. Координировать деятельность участников проекта по реализации и диссеминации управленческой и образовательной продукции в региональном образовательном пространстве.
5.	Ресурсное обеспечение проекта <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Временные</u>: рассчитана на цикличное использование и включение мероприятий в Программу развития ДОУ (2-3 года). 2. <u>Правовые</u>: сопровождение реализации Профстандарта локальными актами ДОУ. 3. <u>Информационные</u>. Обеспечивается: <ul style="list-style-type: none"> - рассмотрением вопросов реализации Профстандарта на заседаниях органов коллегиального управления (общее собрание, педагогический совет и др.), методических мероприятиях; - размещением материалов на сайте ДОУ и использованием других информационных источников; - проведением мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе Профстандарта»)

	<p>- анкетированием «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие дошкольного образования ДОО ожиданиям семьи.</p> <p>4. <u>Кадровые</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заведующий ДОО , заместители заведующего по учебно-воспитательной работе возглавляют и координируют деятельность по реализации Профстандарта; - методическая работа осуществляется на основе программ корпоративного обучения, персонифицированного методического паспорта педагога; - квалификационные категории педагогов, входящих в состав рабочих групп не имеют значения, важна личная заинтересованность педагога в решении заданной проблемы. <p>5. <u>Организационные</u>: разработка и принятие программы развития, разработка и принятие Управленческого проекта введения и реализации Профстандарта в ДОО (входит в Программу развитие ДОО),</p> <p>6. <u>Материально-технические</u>: в ДОО созданы полноценные условия (оснащение мультимедийным оборудованием, в каждой возрастной группе имеется выход в Интернет и др.).</p>
6.	<p>Концептуальные основы создания проекта</p> <p>Актуальность настоящих концептуальных основ определяется как из анализа внешних и внутренних факторов, так и, исходя из образовательных потребностей родителей (законных представителей) и учитывает основные аспекты динамичной среды.</p> <p>Реализация проекта строится на следующих теоретических положениях о необходимости и способах развития человеческих (кадровых) ресурсов организации (С. Боженков, В.М. Денисов, С. Искендириева, А.В. Кирьянов и др.).</p> <p>Понятие кадровые ресурсы в проекте рассматривается – составная часть организации методической работы, обеспечивающей целенаправленное воздействие на работника, коллектив как носителей профессиональных компетенций (в соответствии с Профстандартом), применяемое работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом.</p> <p>Управление кадровыми ресурсами - человек рассматривается как элемент социальной организации в единстве трех компонентов (трудовые функции, социальные отношения, состояние работника).</p>
7.	<p>Философия управления кадровыми ресурсами в ДОО включает совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений в коллективе, систему ценностей и убеждений. Соблюдение философии гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях в ДОО (кадры - главное достояние) и в итоге эффективная реализация Профстандарта.</p> <p>Администрация ДОО нацелена на организацию трудовой деятельности, чтобы каждый педагог на соответствующем рабочем месте получил максимальное удовлетворение и наиболее полно реализовал свой опыт и умения с учетом действующего законодательства. Сущность философии управления кадровыми ресурсами заключается в том, что правильная организация трудовой деятельности педагога оказывает значительное влияние на качество дошкольного образования. В ДОО созданы условия: компетентностного развития педагога; применения профессиональных умений, навыков в образовательной деятельности; созданы безопасные и здоровые условия труда; формирование мотивации и удовлетворение потребности педагога в реализации творческих начинаний. Философия управления кадровыми ресурсами является неотъемлемой частью философии организации, ее основой.</p>

	<p>Принципы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Признание кадровых ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности ДООУ, ключевым её ресурсом, экономически полезным и социально ценным. 2. Стратегический подход предполагает определение кадровой стратегии с учётом долгосрочных перспектив развития человеческих ресурсов как конкурентных преимуществ деятельности ДООУ. 3. Инвестиционности заключается в признании экономической целесообразности расходования средств, связанных с привлечением, использованием и развитием персонала ДООУ. Принцип соотношения денежных затрат на формирование и развитие человеческих ресурсов с практическими результатами (в виде качества образовательной деятельности). 4. Самоуправление и демократизация – активное привлечение работников к укреплению на всех уровнях, делегирование полномочий в рамках их компетентности, развитие партнёрства и сотрудничества в ДООУ. 5. Развития – создание условий непрерывного обучения и развития работников, стремясь развить их интеллектуальные, творческие способности, способствуя росту их профессиональной компетенции и мотивации для достижения организационных целей, так и для удовлетворения их личных потребностей. 6. Качества трудовой жизни. Справедливое вознаграждение за личный вклад в конечный результат организации, создание комфортных условий и благоприятного психологического микроклимата в трудовом коллективе, формирование позитивной организационной культуры, предоставление возможностей для профессионального и служебного роста. 7. Инновационности организационных форм методической работы, обновления методов воздействия и побуждения работников к производительной и творческой деятельности, разработке и внедрении прогрессивных персонал-технологий развития человеческих ресурсов. <p>Данные принципы рассматриваются в качестве базовых установок, общих концептуальных подходов в формировании механизма управления кадровыми ресурсами в ДООУ с учётом конкретной ситуации и специфики деятельности.</p>
8.	<p>Основные этапы реализации Проекта</p> <p>Первый этап – «Организационно- проектный», август 2019 г. - декабрь 2019 г.</p> <p>Цель: создание организационной основы для реализации Проекта.</p> <ul style="list-style-type: none"> • SWOT анализ готовности ДООУ к реализации проекта (Приложение 4). • Анкетирование «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе Профстандарта» (Приложение 5). • Анкетирование «Самооценка степени соответствия профессиональных компетенций педагога» (Приложение 6). • Анкетирование «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие дошкольного образования ДООУ ожиданиям семьи». • Создание рабочих групп по разработке нормативного и методического обеспечения проекта (локальные акты ДООУ (Раздел 4 Локальные акты, регламентирующие и сопровождающие профессиональную деятельность педагога ДООУ); разработка управленческого проект по внедрению и реализации Профстандарта; включение в Программу развития ДООУ, программа корпоративного обучения, персонифицированный методический паспорт педагога (Раздел 4) и др.). • Изучение федеральных нормативных документов, теории и практики ДООУ по проблеме. • Консультирование участников управленческого проекта «Нормативно-правовые документы федерального, регионального,

муниципального уровня».

• Проведение педагогического совета «Рассмотрение проекта «Управление персоналом дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта» и внесение изменений в программу развития ДОУ», общего собрания ДОУ.

Второй этап - «Практический (внедренческий), январь 2020 г. – июль 2021 г.

Цель: переход ДОУ к реализации управленческого проекта по внедрению и реализации Профстандарта, направленного на компетентностное развитие педагога в рамках государственной и региональной политики.

• Обеспечение научно-методического и информационного сопровождение реализации Профстандарта участников образовательных отношений ДОУ (педагогов, родителей (законных представителей)).

• Введение технологии управление персоналом с использованием современных технологий (проблемного обучения, кейс-лаборатории и др.) и форм (коучинг-сессии, тренинги, консультационная площадка и др.).

• Организация методической работы с профессиональными кейсами (разработка, использование в повышении квалификации педагогов ДОУ).

• Формирование электронного банка инновационных материалов.

• Оформление страницы сайта «Готовимся работать в соответствии с Профстандартом».

• Информирование и координация деятельности участников управленческого проекта по организации его реализации на заседаниях органов коллегиального управления ДОУ (общем собрании, педагогическом совете «Промежуточные результаты реализации технологии компетентностного развития педагога с использованием современных форм методической работы (коучинг-сессий, тренингов, педагогических форумов, блогов, кейс-лабораторий, информационной площадки и др.). «Выстраивание траектории развития педагога ДОУ на основе Программы корпоративного обучения и Персонализированный методического паспорта педагога».

• Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта.

Третий этап – «Обобщающий», август 2021 г. – декабрь 2021 г.

Цель: подведение итогов работы по Проекту и определение перспектив дальнейшего развития.

• Анализ эффективности результатов реализации Проекта на основании данных мониторинга и управленческих решений.

• Фиксация полученных результатов и закрепление в локальных нормативных актах ДОУ.

• Интерпретация результатов инновационной деятельности в СМИ, конференциях, на официальных сайтах ГАОУ ДПО ИРОСТ «Институт развития образования и социальных технологий», ДОУ и т.д. (в том числе с использованием потенциала сетевых Интернет-сообществ).

• Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию.

• Социализация опыта (диссеминация).

• Проведение педагогических советов:

1. Результаты корпоративного обучения (профессиональные компетенции педагогов, качество дошкольного образования, результативность освоения воспитанниками ОПДО, рейтинговый имидж ДОУ).

	<p>2. Анализ и подведение итогов по проекту и определение перспектив дальнейшего развития. Рассмотрение методических рекомендаций «Управление персоналом дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта».</p>
9.	<p>Направления и механизм реализации проекта Определены блоки - направления реализации проекта: «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения», «Нормативно-правовое сопровождение», «Проектирование обучения», «Корпоративное обучение». Управление и корректировка Проекта осуществляется педагогическим советом ДОУ.</p> <p>Механизм реализации проекта</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функцию общей координации реализации управленческого проекта выполняет педагогический совет ДОУ. 2. Управленческий проект курируется заведующим ДОУ. 3. Ответственность за реализацию отдельных блоков – направлений инновационной деятельности и деятельность рабочих групп возлагается на заместителей заведующего по УВР, которые ежегодно представляют аналитическую справку о ходе реализации проекта. 4. Мероприятия по реализации проекта являются основой программы развития и годового плана работы ДОУ. 5. Информация о ходе реализации проекта в целом и отдельных подпроектов ежегодно представляется на педагогическом совете ДОУ, в сети Интернет (результаты самообследования деятельности ДОУ). 6. Вопросы оценки хода выполнения проекта, принятия решений о завершении отдельных проектов, внесения изменений в проекты решает педагогический совет ДОУ.
11.	<p>Порядок мониторинга хода и результатов реализации Проекта Комплексная система мониторинга качества образовательной деятельности. Отчет о выполнении муниципального задания. Отчет о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности ДОУ Результаты самообследования деятельности ДОУ. Рассмотрение результатов на заседаниях органов коллегиального управления ДОУ.</p>
12.	<p>Целевые индикаторы результативности реализации проекта Критерии: «Результативность»: - профессиональная компетентность педагогов; - качество дошкольного образования; - результативность освоения воспитанниками ОПДО; - рейтинговый имидж ДОУ. «Рациональность расходования времени»: - персонификация в зависимости от степени профессионализма педагога; - использование современных технологий и форм методической работы.</p>

	<p>«Стимулирующая роль методической работы»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - удовлетворенность и интерес к методическим мероприятиям; - связь тем по самообразованию и аттестации педагогов с приоритетами развития ДОУ. <p>«Соответствие методической работы требованиям Профстандарта, действующего законодательства»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие рекламаций со стороны надзорных органов; - удовлетворение ожиданий как внешних, так и внутренних потребителей образовательных услуг.
13.	<p>Ожидаемые результаты реализации Проекта</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные документы (локальные акты) соответствуют федеральному и региональному законодательству, в т.ч. профессиональному стандарту; - наличие полного комплекта локальных актов ДОУ, регламентирующих реализацию Профстандарта; - управленческий проект по внедрению и реализации Профстандарта, программа корпоративного обучения; персонифицированный методический паспорт педагога эффективно и качественно реализованы (по количеству мероприятий, вовлеченности участников образовательных отношений, компетентностному развитию педагога); - организация методической и образовательной деятельности ДОУ соответствует требованиям Профстандарта и другим нормативно-правовым актам; - содержание и организация методической работы наполнена современными технологиями и формами организации; - наличие в ДОУ информационного сопровождения Профстандарта (сайт, информационные стенды, журналы, листы ознакомления с информацией и др.); - рассмотрение на заседаниях органов коллегиального управления ДОУ нормативного, информационного, методического, психологического, финансового и др. сопровождения введения и реализации Профстандарта; - доступность к локальной сети ДОУ, Интернет-ресурсам (не менее 75 % учебных кабинетов); - повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям прошли 100 % педагогических работников ДОУ; - реализация ФГОС ДО, Примерной основной образовательной программы дошкольного образования в образовательной деятельности ДОУ с применением трудовых функций Профстандарта педагога; - реализация технологий в ДОУ: информационных, социальной адаптации воспитанников, использование современных методик и технологий в образовательной деятельности (не менее 50 % педагогов работают по инновационным образовательным технологиям); - диссеминация эффективных авторских разработок на профессиональных мероприятиях: семинарах, научно-практических конференциях, конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных (не менее 25 % педагогов); - обновление системы взаимодействия с семьями воспитанников, содействие повышению роли родителей в образовании ребенка дошкольного возраста (не менее 50 % родителей (законных представителей) включены в различные формы активного взаимодействия с ДОУ); - развитие системы образовательной деятельности с детьми, имеющими особые возможности здоровья (100% обеспеченность специалистами и педагогами для организации службы сопровождения детей с ОВЗ);

	<ul style="list-style-type: none"> - 100% выпускников успешно осваивают ООПДО; - расширение спектра предоставляемых образовательных услуг (100% воспитанников включены в доступную деятельность, удовлетворяющую потребности семьи); - привлекательный имидж ДОУ.
14.	<p>Ожидаемые продукты проекта</p> <p>Инновационная продукция (управленческие, методические и образовательные продукты) по управлению кадровыми ресурсами.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пакет локальных актов ДОУ, регламентирующих реализацию Профстандарта. 2. Управленческий проект по внедрению и реализации Профстандарта в ДОУ. 3. Программа корпоративного обучения. 4. Персонифицированный методический паспорт педагога. 5. Методические рекомендации «Управление персоналом дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта».
15.	<p>Перечень конечной продукции (результатов)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создана система методической работы, ориентированная на реализацию Профстандарта. 2. Обеспечено научно-методическое и информационное сопровождение профессионального развития работников ДОУ. 3. Кадровое обеспечение деятельности ДОУ приведено в соответствие с действующим законодательством.
16.	<p>Возможные риски в реализации Проекта и прогнозируемые пути их реализации</p> <p>Реализация Проекта может быть успешной, если будут предусмотрены возможные риски (угрозы) и эффективная защита от негативных сознательных и (или) случайных обстоятельств (Приложение 9).</p>
17.	<p>Источники финансирования проекта</p> <p>Реализация Проекта, создание интегрированного развивающего пространства опирается на существующую материальную базу ДОУ и обеспечивается сочетанием бюджетного финансирования и внебюджетных средств. Субвенции, направленной на повышение квалификации педагогов.</p>

SWOT-анализ - изучение внутреннего и внешнего окружения ДОУ

Для выявления потенциала развития образовательной системы ДОУ проведен SWOT-анализ, который позволил выявить его сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски развития (внешние факторы).

Структурированное информационное поле сформировано непосредственно администрацией, а также наиболее компетентными работниками ДОУ на основании обобщения и согласования собственного опыта и видения ситуации.

Оценка внутреннего потенциала ДОУ		Оценка перспектив развития ДОУ, исходя из внешнего окружения	
Сильная сторона	Слабая сторона	Благоприятные возможности	Риски
<i>«Профессиональные компетенции педагога»</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Педагогический коллектив в целом владеет профессиональными компетенциями Педагогический состав регулярно проходит курсы повышения квалификации, обменивается опытом на МО 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется обновление профессиональных компетенций всего коллектива педагогов в соответствии с профессиональным стандартом профессионального стандарта 	<ul style="list-style-type: none"> Возможность посещать городские мероприятия курсовой и методической направленности по профессиональному стандарту 	<ul style="list-style-type: none"> Недостаток методической информации и практики по формированию профессиональных компетенций педагогов
<ul style="list-style-type: none"> Высокий профессиональный потенциал педагогов, мотивированный на личностный рост Готовность некоторых педагогов 37% (10 педагогов) к изменениям 	<ul style="list-style-type: none"> 11 % педагогов недостаточно ориентированы на профессиональное развитие Снижение мотивации старшего поколения педагогов к освоению новых трудовых функций. 	<ul style="list-style-type: none"> Создание эффективной системы повышения квалификации и обобщения опыта 	<ul style="list-style-type: none"> Нововведения в системе дошкольного образования может отрицательно повлиять на готовность педагогов принимать изменения по причинам: загруженность педагогов, консерватизм отдельных групп
<ul style="list-style-type: none"> Готовность педагогов-стажистов приобретать профессиональные 	<ul style="list-style-type: none"> Нежелание педагогов изменять формы работы, подходы к воспитанникам 14% (4) педагога 	<ul style="list-style-type: none"> В системе дошкольного образования активизируется внедрение инновационных 	<ul style="list-style-type: none"> Повышение квалификации в очной и заочной формах недостаточно ориентированы

компетенции	<ul style="list-style-type: none"> У 21% (6 педагогов) проявляется привычка работать по известной привычной модели подачи материала, медленно переходят на современные образовательные технологии 	технологий развивающего обучения	на обучение применению инновационных технологий
«Качество образовательных услуг, результативность освоения воспитанниками ОПОДО»			
<ul style="list-style-type: none"> Созданы условия (кадровые, материально-технические, финансовые, психолого-педагогические, развивающая предметно-пространственная среда) для освоения ОПОДО в соответствии с ФГОС ДО Проводится мониторинг освоения воспитанниками ОПОДО 	<ul style="list-style-type: none"> Требует особого внимания развитие речи воспитанников в связи с увеличением детей с ОВЗ Снижает качество образовательной деятельности недостаточная готовность педагогов: <ul style="list-style-type: none"> к изменению подходов к обучению (7%); к индивидуализации и дифференциации образовательной деятельности (3%) 	<ul style="list-style-type: none"> Систематическое поступление окружных субвенций положительно влияет на создание условий для освоения ОПОДО в соответствии с ФГОС ДО 	<ul style="list-style-type: none"> Нет существенной профессиональной поддержки при освоении ОПОДО со стороны внешних партнеров
«Родители (законные представители) как участники образовательных отношений»			
<ul style="list-style-type: none"> Положительный опыт работы по взаимодействию семьи и ДОУ (Родительский клуб «Содружество») 	<ul style="list-style-type: none"> Психолого-педагогическое сопровождение семьи требует пересмотра в связи с введением профессионального стандарта 	<ul style="list-style-type: none"> Ориентация родительской общественности на получение качественного образования 	<ul style="list-style-type: none"> Снижение социального запроса у некоторых родителей (законных представителей) на участие в образовательной деятельности (в связи с занятостью)
<ul style="list-style-type: none"> Занятость воспитанников в студиях и секциях на базе ДОУ 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется расширение образовательного пространства за 	<ul style="list-style-type: none"> Развитая сеть дополнительного образования в городе 	<ul style="list-style-type: none"> Ограниченность использования инновационных

<p>(«Речецветик», «Театр-детям», АБВГДейка», «Мастерилка», «Веселые нотки», Английский для дошкольников» и т.д.)</p>	<p>счет сетевого взаимодействия с учреждениями социума</p>		<p>технологий • Низкий социальный уровень некоторых семей</p>
<p><i>«Административное и методическое сопровождение»</i></p>			
<p>• Слаженная профессиональная административная команда</p>	<p>• Имеется необходимость разработки и внесения изменений в нормативную и планирующую документацию по реализации профессионального стандарта • Риск увеличения объема работы, возложенной на администрацию и педагогов • Недостаточная ориентация содержания административной, методической работы на профессиональный стандарт</p>	<p>• Наличие федерального пакета документов для реализации профессионального стандарта</p>	<p>• Недостаточная разработанность методического сопровождения по реализации профессионального стандарта</p>
<p>• Созданы условия корпоративного обучения</p>	<p>• Требуется пересмотра программа корпоративного обучения и наполнения персонального методического паспорта</p>	<p>• Недостаточность опыта в системе дошкольного образования по корпоративному обучению</p>	<p>• Временные резервы ограничены</p>
<p>• Организована методическая работа инновационной направленности в ДОУ</p>	<p>• Отсутствие эффективных, интерактивных форм обучения педагогов по профессиональному стандарту</p>	<p>• Государственная, региональная, муниципальная политика ориентирована на активизацию инновационного характера методической работы</p>	<p>• Отсутствие научных, методических разработок по проблеме</p>
<p>• Развита система поддержки, сопровождения молодых специалистов (Школа молодого</p>	<p>• Недостаточный профессиональный уровень молодых педагогов (отсутствие</p>	<p>• Запущен процесс обновления кадрового потенциала, притока в ДОУ молодых специалистов</p>	<p>• Ротация кадров, возможный отток молодых кадров в другие сферы</p>

педагога) • Создана система наставничества	развитых профессиональных компетенций)		профессиональной деятельности
«Рейтинговый имидж»			
<ul style="list-style-type: none"> • Педагоги ДООУ активно принимают участие в МО города • Финансовая поддержка ДООУ за счет включения в гранты, конкурсные мероприятия • Участие молодых педагогов в городском конкурсе «Педагогический дебют» • Создана и реализуется система поощрения педагогов 	<ul style="list-style-type: none"> • Нежелание 9% (5 педагогов) принимать участие в различных конкурсах профессионального мастерства 	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие имиджа ДООУ как учреждения, обеспечивающего качественное гармоничное образование 	<ul style="list-style-type: none"> • Имеются случаи недостаточного оценивания актуальности дошкольного образования некоторыми представителями родительской общественности

SWOT-анализ потенциала развития ДООУ позволяет предположить, что в настоящее время учреждение располагает достаточными образовательными ресурсами, способными удовлетворить запрос на получение качественного образовательного продукта, востребованного родителями и широким социумом. Для реализации проекта ДООУ имеет соответствующее учебно-методическое, материально-техническое, кадровое обеспечение. Преобладание сильных сторон в деятельности ДООУ способствует интенсивному развитию учреждения, что ведет к кардинальному улучшению качества образования.

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

**Анкета «Готовность педагога к образовательной деятельности
на основе Профстандарта»**

Направлена на выявление общего отношения и степени принятия в целом профессионального стандарта педагогами. Основное условие проведения анкетирования- осведомленность педагогами о профессиональном стандарте. Данное анкетирование проводится на организационно-проектировочном этапе реализации управленческого проекта.

Выберите и отметьте один или несколько вариантов ответов

1. Что будет самым сложным для вас (несколько ответов):

- Педагог должен уметь работать со всеми детьми, включая детей с ОВЗ, с девиантным поведением, одарённых – 50%
- педагог должен уметь проектировать образовательные программы, образовательную среду, индивидуальные маршруты развития - 33%
- Педагог должен владеть ИКТ на уровне продвинутого пользователя, в том числе владеть специальными программами – 25%
- Педагог должен иметь серьёзную психологическую подготовку – 8%
- Педагог должен организовывать различные учебные общности, включающие детей, педагогов, родителей – 8%
- Педагог должен знать основные педагогические теории – 8%

2. Как Вы считаете, может ли стандарт стать инструментом развития педагога?

- Да – 29%
- Может при определённых условиях – 54%
- Нет – 17%
- Затрудняюсь ответить

3. Считаете ли Вы, что стандарт что-то изменит в Вашей профессиональной жизни?

- Сильно изменит – 4%
- Кое-что изменится – 83%
- Ничего не изменит – 13%

4. Как Вы считаете, соответствует ли Ваш профессиональный уровень требованиям стандарта?

- Соответствует полностью – 8%
- Соответствует частично – 92%
- Не соответствует

5. Что Вы готовы сделать, чтобы приблизить свой профессиональный уровень к требованиям стандарта? (несколько вариантов)

- Посещать курсы повышения квалификации – 71%
- Заниматься самообразованием – 33%
- Учиться дистанционно – 13%
- Включиться в сетевые профессиональные сообщества – 21%
- Включиться в экспериментальную деятельность по внедрению стандарта – 25%

○ Другое:

6. Ваше отношение к стандарту в целом:

- Позитивное – 17%
- Нейтральное – 83%
- Негативное

7. Читали ли Вы стандарт?

- Да, прочитал(а) внимательно – 8%
- Пробежал(а) глазами по диагонали" – 83%
- Не читал(а) – 8%

Анкета «Самооценка степени соответствия профессиональных компетенций педагога»

Анкета рассчитана на самостоятельное выявление степени соответствия профессиональных компетенций педагогами. Основное условие проведения анкетирования - осведомленность педагогами о Профстандарте (данное анкетирование проводится на организационно-проектировочном этапе реализации управленческого проекта).

Прочитайте характеристику профессиональной компетенции, оцените в баллах степень ее развития.

0 баллов – компетенция не выражена;

1 балл – компетенция слабо выражена;

2 балла – компетенция явно выражена.

1.	В области специфики дошкольного образования. Знать: особенности организации работы со своими воспитанниками;	0	1	2
	общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте;			
	владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей.			
2.	В области организации образовательной деятельности воспитанников. Уметь: - планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми в соответствии с ФГОС;			
	- планировать и корректировать образовательные задачи (совместно со специалистами)...с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка;			
	- организовать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности.			
3.	В области оценки возможных достижений воспитанников. Владеть: - методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ;			
	- осуществлять последующую образовательную деятельность ребенка с учетом уровня его развития			
4.	В области обеспечения безопасной и комфортной образовательной среды. Уметь: - моделировать развивающую предметно-пространственную среду с учетом интересов и индивидуальных особенностей детей;			

	- гибко перестраивать пространство по инициативе детей.			
5	<p>В области в области психолого-педагогического просвещения родителей.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач; - использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения; - планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми в соответствии с ФГОС ДО. 			
6	<p>В области ИКТ-технологий.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста. 			
7	<p>В области личностного саморазвития.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассматривать ситуацию с точки зрения коллег и достигать взаимопонимания; - соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики 			

План мероприятий реализации проекта

1 этап. Организационно – проектировочный этап (август 2021 г. - декабрь 2021 г.)				
Месяц	1. Блок «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения»	2. Блок «Нормативно-правовое и информационное сопровождение	3. Блок «Проектирование обучения».	4. Блок «Обучение педагогов»
Август 2021	Разработка и сбор инструментария «SWOT анализ готовности ДОУ к реализации профстандарта» (рабочая группа), анкетирование «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профстандарта»	Разработка графика проведения SWOT-анализа готовности ДОУ к реализации профстандарта, мониторинг «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта», анкетирования родителей «Ваши ожидания в развитии ребёнка»	-	Консультационная площадка «Профессиональный стандарт «Педагог дошкольного образования»
Органы коллегиального управления ДОУ. Педагогический совет:				
1. Рассмотрение проекта «Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта» и внесение изменений в программу развития ДОУ.				
2. Принятие положения «О рабочей группе», определение состава.				
Сентябрь 2021	Разработка и сбор инструментария «SWOT анализ готовности ДОУ к реализации профстандарта» (рабочая группа), анкетирование родителей «Ваши ожидания в развитии ребёнка»	Издание приказов: - «Об организации работы по изучению и подготовке реализации профстандарта» (создании рабочей группы, назначении ответственного и разработка плана); - «Об индивидуальном изучении профстандарта и определении «проблемных точек» (обязательное ознакомление с приказом каждого работника под роспись) Наполнение электронной базы ДОУ «Нормативно-правовая	Проектирование коучинг-сессии: определение содержания, ответственных, методического и дидактического сопровождения. Рабочая группа: - подготовка инструментария для проведения педагогами самоанализа; - разработка	Форма 1. Коучинг-сессия. Тема обучения «Обобщенная трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации ОПДО» (2 дня) 1 день – теоретическая подготовка; 2 день – практикоориентированная деятельность. В период до следующей коучинг-сессии

		<p>документация федерального, регионального, муниципального и институционального уровней регламентирующих реализацию профессионального стандарта» (сентябрь-декабрь).</p> <p><i>Рабочая группа:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - сверка наименования должностей работников в штатном расписании с наименованием должностей из профстандартов и квалификационных справочников. - подготовка списка расхождений в наименованиях должностей, профессий, протокола решения о каждом расхождении 	<p>программы корпоративного обучения, профессиональных кейсов, персонифицированного методического паспорта педагога;</p> <ul style="list-style-type: none"> - внесение изменений в Программу развития ДОУ; - разработка Плана – графика «Дорожной карты» реализации профессионального стандарта в ДОУ <p><i>Разработка плана работы коучинг-сессии (определение коуча и клиента), сентябрь</i></p>	<p>предполагается обязательное выполнение самостоятельных домашних заданий в партнерских взаимоотношениях между коучем и педагогами (очно-заочная форма)</p> <p>Форма 2. Кейс-лаборатория</p> <p>Форма 3. Педагогические форумы и блоги</p>
<p>Органы коллегиального управления ДОУ. Общее собрание «Изменение трудового законодательства в части, применения профстандарта», (Протокол общего собрания об ознакомлении с профстандартом)</p>				
<p>Октябрь 2021</p>	<p><i>Проведение SWOT анализа готовности ДОУ к реализации Профстандарта</i></p> <p><i>Анкетирование «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие образовательных услуг ДОУ ожиданиям семьи»</i></p> <p><i>Анкетирование «Самооценка</i></p>	<p><i>Размещение материалов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - о переходе на Профстандарт на официальном сайте ДОУ «Готовимся работать в соответствии с Профстандартом»; - на информационных стендах для участников образовательных отношений (педагогов, родителей (законных представителей) ребенка) 	<p>Корректировка плана методической работы и персонифицированных методических паспортов педагогов по данным мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе</p>	

	<p>степени соответствия профессиональных компетенций педагога»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - самоанализ (самооценки) педагога своей образовательной деятельности; - анализ и оценка образовательной деятельности другим педагогом; - проведение оценки готовности педагога руководителем ДОУ 		Профстандарта»	
Ноябрь 2021	<p><i>Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта</i></p>	<p><i>Пополнение информационного стенда, страницы сайта «Научно-методическое и информационное сопровождение реализации профстандарта педагога, участников образовательных отношений ДОУ (педагогов, родителей (законных представителей)» (периодически, 1 раз в квартал).</i></p> <p><i>Формирование электронного банка образовательных продуктов (ежемесячно).</i></p>	<p><i>Проектирование коучинг-сессии: определение содержания, ответственных, методического и дидактического сопровождения.</i></p>	<p>Форма 1. Коучинг-сессия «Обобщенная трудовая функция «Организационно-педагогическое обеспечение музыкального воспитания и музыкальной деятельности детей» (2 дня)</p> <p>1 день – теоретическая подготовка;</p> <p>2 день –практико-ориентированная деятельность</p> <p>В период до следующей коучинг-сессии предполагается обязательное выполнение самостоятельных домашних задания в партнерских взаимоотношениях между</p>
<p>Органы коллегиального управления ДОУ. Педагогический совет «Реализация профессионального стандарта с использованием технологии компетентностного развития педагога»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рассмотрение программы корпоративного обучения, профессиональных кейсов, персонифицированного методического паспорта педагога. 2. О разработке оптимальных траекторий устранения профессиональных дефицитов компетенций на основе анкетирования «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта», «Самооценка степени соответствия профессиональных компетенций педагога». 3. Результаты анкетирования «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие образовательных услуг ДОУ ожиданиям семьи». 				

4. План – график «Дорожная карта» реализации Профстандарта в ДОУ.				коучем и педагогами (очно-заочная форма)
Декабрь 2021	<i>Анализ и контроль</i> за исполнением мероприятий проекта	Создание информационного банка по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу <i>Рабочая группа</i> Приведение нормативной базы ДОУ в соответствие с Профстандартом (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, положение об оплате труда, заключение трудовых соглашений в формате эффективного контракта, регламент проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, положение о стимулирующих выплатах)	-	Форма 2. Кейс-лаборатория Форма 3. Педагогические форумы и блоги
Органы коллегиального управления ДОУ. Общее собрание «Рассмотрение и принятие локальных актов, регламентирующих реализацию Профстандарта»				
2 этап. Практический (внедренческий) этап (январь 2022 г. – май 2022 г.)				
Месяц	1. Блок «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения»	2. Блок «Нормативно-правовое и информационное сопровождение	3. Блок «Проектирование обучения»	4. Блок «Обучение педагогов»
Январь 2022	<i>Анализ и контроль</i> за исполнением мероприятий проекта	-	<i>Проектирование коучинг-сессии: определение содержания, ответственных, методического и дидактического сопровождения.</i>	Коучинг-сессия «Обобщенная трудовая функция «Организационно-педагогическое обеспечение физического воспитания и физической активности детей» (2 дня)
Февраль	<i>Анализ и контроль</i> за	<i>Пополнение</i> электронного банка	<i>Расширение</i> линейки	1 день – теоретическая

2022	исполнением мероприятий проекта	образовательных (ежемесячно). продуктов	профессиональных кейсов (январь – декабрь 2019 г.)	подготовка; 2 день – практико-ориентированная деятельность. В период до следующей коучинг-сессии предполагается обязательное выполнение самостоятельных домашних заданий в партнерских взаимоотношениях между коучем и педагогами (очно-заочная форма) Форма 2. Кейс-лаборатория Форма 3. Педагогические форумы и блоги
Март 2022	<i>Анализ и контроль</i> за исполнением мероприятий проекта	Пополнение <i>информационного стенда, страницы сайта «Диссеминация эффективного опыта педагогической деятельности, полученного в ходе коучинг-сессии»</i> Пополнение электронного банка образовательных продуктов (ежемесячно).	<i>Проектирование коучинг-сессии: определение содержания, ответственных, методического и дидактического сопровождения.</i>	Коучинг-сессия «Обобщенная трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации ОПДО» (2 дня) 1 день – теоретическая подготовка; 2 день – практико-ориентированная деятельность
Апрель 2022	<i>Анализ и контроль</i> за исполнением мероприятий проекта. Анкетирование «Удовлетворенность семьи дошкольным образованием ДОУ»	<i>Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обмену опытом и обсуждению реализации профстандартов (дошкольная сетевая лига, МО города, 1 раз в кв в т.года.; участие в Интернет-сообществе,</i> по	-	В период до следующей коучинг-сессии предполагается обязательное выполнение самостоятельных

		готовности педагога).		домашних заданий в партнерских взаимоотношениях между коучем и педагогами (очно-заочная форма) Форма 2. Кейс-лаборатория Форма 3. Педагогические форумы и блоги
Май 2022	Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта (- соответствие нормативно-правовой базы; - деятельности рабочей группы; - обучения педагогов; - информирование педагогической и родительской общественности и др.)	-	<i>Проектирование коучинг-сессии: определение содержания, ответственных, методического дидактического сопровождения.</i>	и Коучинг-сессия «Обобщенная трудовая функция «Организационно-методическое обеспечение реализации ОПДО» (2 дня) 1 день – теоретическая подготовка; 2 день – практико-ориентированная деятельность Форма 2. Кейс-лаборатория Форма 3. Педагогические форумы и блоги
Органы коллегиального управления ДОУ. Педагогический совет				
1. Промежуточные результаты реализации технологии компетентностного развития педагога с использованием современных форм методической работы (коучинг-сессий, тренингов, педагогических форумов, блогов, кейс- лаборатории, информационной площадки). 2. Промежуточные результаты контроля за исполнением реализации проекта (удовлетворённость семьи образовательными услугами ДОУ).				
Июнь 2022- Июль 2022	1. Блок «SWOT анализ – изучение внешнего и внутреннего окружения»	2. Блок «Нормативно-правовое и информационное сопровождение	3. Блок «Проектирование обучения».	4. Блок «Обучение педагогов»

	<p><i>Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта (периодически)</i></p> <p>Анкетирование «Удовлетворенность семьи дошкольным образованием ДОУ» (ежегодно в апреле)</p>	<p>Пополнение электронного банка образовательных продуктов.</p> <p><i>Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обмену опытом и обсуждению реализации профстандартов (дошкольная сетевая лига, МО города участие в Интернет-сообществе).</i></p>	<p><i>Проектирование коучинг-сессии: определение содержания, ответственных, методического и дидактического сопровождения.</i></p> <p>Расширение линейки профессиональных кейсов</p>	<p>Коучинг-сессия проводится по трудовым функциям Профессионального стандарта «Педагог дошкольного образования» в соответствии с уровнем компетенции и запросами педагогов в ДОУ. Периодичность проведения коучинг-сессий определяется условиями ДОУ.</p>
<p>Вопросы, связанные реализацией профессионального стандарта выносятся на заседания органов коллегиального управления ДОУ для информирования и принятия решений коллективом по текущей деятельности.</p>				
<p>3 этап. Обобщающий этап (август 2022 г. – декабрь 2022 г.)</p>				
<p>Август 2022-октябрь 2022</p>	<p>Анализ эффективности результатов реализации Проекта на основании данных мониторинга и управленческих решений</p> <p>Анкетирование «Удовлетворенность семьи дошкольным образованием ДОУ»</p>	<p>Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию</p> <p>Диссеминация эффективного опыта педагогической деятельности, полученного в ходе коучинг-сессий.</p> <p>Размещение материалов эффективного педагогического опыта на сайте ДОУ, информационном стенде.</p>	<p>Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию</p> <p>Формирование перспектив дальнейшего развития педагогического коллектива</p>	<p>Консультационная площадка по востребованным проблемам на материалах обобщённого опыта Социализация опыта</p>
<p>Органы коллегиального управления ДОУ. Педагогический совет (август) «Результаты корпоративного обучение (профессиональные компетенции педагогов, качество дошкольного образования, результативность освоения воспитанниками ОПОДО, рейтинговый имидж ДОУ)».</p>				
<p>Ноябрь 2022 Декабрь</p>	<p>Мониторинг итоговых результатов реализации проекта (качество нормативно-правовой</p>	<p>Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию.</p>	<p>Формирование перспектив дальнейшего развития</p>	<p>Социализация опыта.</p>

2022	базы, деятельности рабочей группы, обучения педагогов, информирования педагогической и родительской общественности)	Диссеминация эффективного опыта педагогической деятельности, полученного в ходе коучинг-сессий. Размещение материалов эффективного педагогического опыта на сайте ДОУ, информационном стенде.	педагогического коллектива	
Органы коллегиального управления ДОУ. Педагогический совет «Подведение итогов работы по Проекту и определение перспектив дальнейшего развития. Социализации эффективного педагогического опыта»				

Приложение 10.

План-график – «Дорожная карта» реализации проекта

Мероприятия	Сроки	Ответственные	Предполагаемый результат
			Нормативно - правовые документы, рабочие материалы
1 этап. Организационно – проектировочный этап (август 2021 г. - декабрь 2021 г.)			
<i>SWOT анализ готовности ДОУ к реализации профессионального стандарта</i>			
Разработка графиков: - проведения SWOT анализа готовности ДОУ к реализации профстандарта; - анкетирования «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе Профстандарта»; «Самооценка степени соответствия профессиональных компетенций педагога»; - анкетирования «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие дошкольного образования ДОУ ожиданиям семьи».	Август 2021 (4 неделя)	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог	График проведения SWOT-анализа готовности ДОУ к реализации профстандарта. Диагностический материал для мониторинга. Анкета «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие дошкольного образования ДОУ ожиданиям семьи.

Анкетирование «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие дошкольного образования ДОУ ожиданиям семьи.	Сентябрь 2021 (1 неделя)	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог- психолог	Аналитический материал по результатам анкетирования Определение запросов на дошкольное образование
Организация реализации профессиональных стандартов в ДОУ			
<i>Педагогический совет</i> 1. Рассмотрение проекта «Управление персоналом ДОУ в контексте профессионального стандарта» и внесение изменений в программу развития ДОУ. 2. «Процедуры подготовки к обучению педагогов в контексте Профстандарта». (Разработка оптимальных траекторий устранения профессиональных дефицитов компетенций для каждого педагога). 3. Принятие положения «О рабочей группе», определение состава.	Август 2021 (4 неделя)	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР	Проект «Управление персоналом изменений в программу развития ДОУ» Аналитический материал профессиональных дефицитов компетенций педагогов ДОУ Положение «О рабочей группе». Приказ о назначении ответственного лица за организацию реализации Профстандартов в ДОУ.
<i>Общее собрание</i> «Изменение трудового законодательства в части применения профессионального стандарта». 1. Ознакомление с НПД федерального, регионального, муниципального уровней по применению Профстандарта (определение направлений работы по внедрению Профстандарта). 2. Организация реализации Профстандарта в ДОУ.	Сентябрь 2021 (4 неделя)	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР	Протокол общего собрания об ознакомлении с профессиональными стандартами Приказ об индивидуальном изучении Профстандарта и определении «проблемных точек» (обязательное ознакомление с приказом каждого работника под роспись).
<i>Педагогический совет</i> «Реализация профессионального стандарта с использованием технологии управления персоналом в ДОУ» 1. Рассмотрение программы корпоративного обучения, профессиональных кейсов, персонифицированного методического паспорта педагога. 2. О разработке оптимальных траекторий устранения профессиональных дефицитов компетенций на основе анкетирования «Готовность педагога к образовательной	Ноябрь 2021 (2 неделя)	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР	Приказ о сроках введения, цель, задачи, области применения Профстандарта. Протокол заседания педсовета

<p>деятельности на основе профессионального стандарта». «Самооценка степени соответствия профессиональных компетенций педагога».</p> <p>3. Результаты анкетирования «Ваши ожидания в развитии ребёнка» на соответствие дошкольного образования ДОУ ожиданиям семьи.</p> <p>4. План-график «Дорожная карта» реализации профессионального стандарта в ДОУ</p>			
Общее собрание «Рассмотрение и принятие локальных актов, регламентирующих реализацию профессионального стандарта».	Декабрь 2021 (1 неделя)	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР	Протокол общего собрания
Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта.	Ежемесячно	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР	Аналитическая справка
<i>Создание и организация деятельности рабочих групп</i>			
Разработка локальных актов (приказов) ДОУ.	Сентябрь 2021	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР	Приказ об утверждении рабочих групп Приказ об утверждении Положения о рабочей группе и регламенте работы
Разработка инструментария «SWOT анализа готовности ДОУ к реализации профессионального стандарта», анкетирования (рабочая группа № 1).	Август 2021	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР	План работы рабочей группы

Приведение в соответствие с Профстандартом нормативной базы ДОУ (рабочая группа № 2).	Сентябрь – декабрь 2021 Сентябрь 2021	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Специалист по кадрам	Устав ДОУ, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, должностные инструкции, положение об оплате труда, трудовые соглашения в формате эффективного контракта, регламент проведения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, положение о стимулирующих выплатах, критерии эффективности педагога и др.
Сверка наименования должностей работников в штатном расписании с наименованием должностей в Профстандарте и квалификационных справочниках (2 группа).			Список расхождений в наименованиях должностей, профессий, протокол решения о каждом расхождении
Подготовка инструментария для проведения самоанализа, методических указаний по его применению. Разработка методического обеспечения проекта: - анализ проблем педагогов и определение возможности решения за счет внутренних и внешних ресурсов; - программы корпоративного обучения; - внесение изменений в Программу развития ДОУ; - профессиональных кейсов; - персонифицированного методического паспорта и др. Разработка Плана – графика «Дорожной карты» реализации профессиональных стандартов в ДОУ (рабочая группа 3). Разработка плана работы коучинг-сессии (определение коуча и клиента)	Август - Сентябрь 2021 Сентябрь 2021	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог Воспитатели	Пакет инструментария
<i>Размещение информации</i>			

Размещение информации «О реализации требований Профстандарта» на официальном сайте ДОУ, информационных стендах для участников образовательных отношений (педагогов, родителей (законных представителей) ребенка).	Октябрь – ноябрь 2021	Заместитель заведующего по УВР	Пакет информационных материалов
Пополнение информационного стенда, страницы сайта «Научно - методическое и информационное сопровождение реализации Профстандарта педагога, участников образовательных отношений ДОУ (педагогов, родителей (законных представителей))»	Периодически, 1 раз в квартал	Заместитель заведующего по УВР	Информационный стенд, страница сайта, раздел «Готовимся работать в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дошкольного образования»
Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обмену опытом и обсуждению реализации Профстандартов.	Апрель-май 2021	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог	План сетевого взаимодействия между ДОУ города
Формирование электронного банка образовательных продуктов	Ежемесячно	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог	Электронный банк образовательных продуктов
Создание информационного банка по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу.	Декабрь 2021	Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог	Информационный банк по корпоративному обучению (программа, диагностические и методические материалы) доступного каждому педагогу
Организация изучения профессионального стандарта			
Консультирование участников проекта «Профессиональный стандарт «Педагог дошкольного образования».	Август 2021 (4 неделя)	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог	«Профессиональный стандарт «Педагог дошкольного образования».
Общее собрание «Изменения трудового законодательства в части применения профессионального стандарта».	Сентябрь 2021 (2 неделя)	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по	Протокол заседания общего собрания об ознакомлении с Профстандартом

		УВР Педагог-психолог	
Самостоятельное изучение педагогами содержания Профстандарта.	Сентябрь 2011	Педагоги	Пакет материалов по профессиональному стандарту педагога
<i>Анализ деятельности педагогов ДОУ</i>			
Самоанализ (самооценка) педагога образовательной деятельности.	Октябрь 2021 (1 неделя)	Заместитель заведующего по УВР	Аналитический материал самоанализ (самооценки) педагога своей образовательной деятельности
Анализ и оценка образовательной деятельности другим педагогом.	Октябрь 2021 (2 неделя)	Педагог-психолог	Аналитический материал оценки образовательной деятельности другим педагогом
Проведение оценки готовности педагога руководителем ДОУ.	Октябрь 2021 (3 неделя)		Аналитический материал оценки готовности педагога руководителем ДОУ
Консультация-обсуждение результатов мониторинга «Готовность педагога к образовательной деятельности на основе профессионального стандарта».	Октябрь 2021 (4 неделя)		Результаты мониторинга
2 этап. Практический (внедренческий) этап (январь 2022г. – май 2022 г.)			
<i>Размещение информации</i>			
Пополнение информационного стенда, страницы сайта «Диссеминация эффективного опыта педагогической деятельности, полученного в ходе коучинг-сессии»	Ежемесячно	Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог	Методический материал по реализации профессионального стандарта
Пополнение электронного банка образовательных продуктов			Электронный банк образовательных продуктов
<i>Обучение педагогов</i>			
Выстраивание траектории развития педагога ДОУ на основе Программы корпоративного обучения и Персонализированного методического паспорта	Январь 2022-май 2022	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог Воспитатели	Программа корпоративного обучения и Персонализированный методический паспорт педагога
Научно-методическое и информационное сопровождение участников образовательных отношений ДОУ (педагогов, родителей (законных представителей) по реализации Профстандарта.	Январь 2022-май 2022		Программа, план

Самостоятельное ознакомление педагогов и иных работников с содержанием профессиональных стандартов.	До декабря 2021		Персонифицированный методический паспорт педагога План работы сессии, профессиональной мастерской, психологической площадки
Проведение коучинг-сессий (1 раз в 2 месяца по 2 дня – 2 часа).	Январь 2022 Март 2022 Май 2020		Программа корпоративного обучения, план работы
Организация профессиональной мастерской (1 раз в месяц, 2 полугодие).	Январь 2022 Февраль 2022 Апрель 2022 Май 2022		План работы
Информационная площадка (1 раз в 2 недели).	Ежемесячно		План, пакет информационных материалов
Использование профессиональных кейсов в повышении квалификации педагогов ДОУ.	1 раз в 2 недели		Профессиональные кейсы
Консультационная площадка Психологическое сопровождение внедрения профессионального стандарта, развитие внутренних ресурсов, определение плана мероприятий.	1 раз в 2 месяца В течение года		План работы
Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОУ по обмену опытом и обсуждению реализации Профстандарта	1 раз в квартал		План работы МО города, Интернет-сообщества
<i>Изучение и анализ состояния инновационной деятельности</i>			
Мониторинг промежуточных результатов реализации проекта. (-соответствие нормативно-правовой базы; -деятельности рабочей группы; -обучения педагогов; -информирования педагогической и родительской общественности и др.)	Май 2022	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог	Промежуточные результаты реализации проекта
Административное совещание «Анализ и контроль за исполнением мероприятий проекта».	Январь 2022 Февраль 2022		Материалы контроля в ДОУ

Анкетирование «Удовлетворенность семьи дошкольным образованием»	Мат 2022 Апрель 2022 Апрель 2022		Материалы анкетирования
<i>Педагогический совет</i> 1. Промежуточные результаты реализации технологии управления персоналом с использованием современных форм методической работы (коучинг-сессий, тренингов, педагогических форумов, блогов, кейс-лаборатории, консультационной площадки) 2. Промежуточные результаты контроля за исполнением реализации проекта (удовлетворенность семьи дошкольным образованием в ДОУ)	Май 2022		Протокол педсовета
Организация деятельности рабочих групп			
Разработка профессиональных кейсов.	Сентябрь 2022-апрель 2022	Заместитель заведующего по УВР	Профессиональные кейсы
Проектирование персонифицированного методического паспорта педагога.	Сентябрь 2021 – декабрь 2022	Педагог-психолог	Персонифицированный методический паспорт педагога (Персональные методические маршруты педагогов)
3 этап. Обобщающий этап (август 2022 г. – декабрь 2022 г.)			
Подведение итогов инновационной деятельности			
Административное совещание «Анализ эффективности результатов реализации Проекта на основании данных мониторинга и управленческих решений» (анкетирование семьи)	Август 2022	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР	Аналитическая справка
Фиксация полученных результатов и закрепление в локальных нормативных актах ДОУ.	Ноябрь 2022-декабрь 2022 (по мере необходимости)	Педагог-психолог	Приказы, положения
<i>Педагогический совет</i> 1. Результаты корпоративного обучения (профессиональные компетенции педагогов, качество образовательных услуг, результативность освоения	Август 2022		Протокол

воспитанниками ООПДО, рейтинговый имидж ДОУ)			
<p><i>Педагогический совет</i></p> <p>1. Подведение итогов работы по проекту и определение перспектив дальнейшего развития.</p> <p>2. Разработка методических рекомендаций «Управление кадровыми ресурсами дошкольного образовательного учреждения в контексте профессионального стандарта».</p> <p>3. Социализация эффективного педагогического опыта.</p>	Ноябрь 2022		Протокол
<i>Аттестация педагогических работников</i>			
Педагогический совет «Создание аттестационной комиссии для проверки соответствия квалификации работников ДОУ квалификационным требованиям Профстандартов».	Ежегодно, по графику	Заместитель заведующего по УВР	Приказ о создании аттестационной комиссии
Корректировка локальных актов ДОУ по аттестации педагогических работников.			Оценочные и диагностические материалы, План-график аттестации
Общее собрание «Принятие новой редакции Положения о порядке аттестации педагогических работников с учетом Профстандарта, Положения об аттестационной комиссии».			Положение о порядке аттестации педагогических работников с учетом Профстандарта, Положение об аттестационной комиссии.
Составление плана-графика аттестационной комиссии.			План – график аттестации работников
<i>Диссеминация опыта</i>			
Интерпретация результатов инновационной деятельности в СМИ, конференциях, на официальном сайте ДОУ и т.д. (в том числе с использованием потенциала сетевых Интернет-сообществ).	Апрель 2022 - май 2022	Заведующий ДОУ Заместитель заведующего по УВР Педагог-психолог	Инновационный управленческий, педагогический опыт
Обобщение и подготовка инновационных материалов к изданию.			Статьи, брошюры
Социализация опыта (диссеминация).			Статьи, брошюры

**Возможные риски в реализации Проекта
и прогнозируемые пути их реализации**

№ п/п	Возможные риски	Пути преодоления
1. Научно-методические риски		
	Недостаточная информированность педагогической и родительской общественности об инновационном опыте.	Научно-методическое и информационное сопровождение педагогов в рамках корпоративного обучения.
2. Организационно-управленческие риски		
	Отсутствие слаженной системы работы по введению и реализации инновационных продуктов. Возможность неправомерного и некомпетентного внедрения инноваций в ДОУ.	Рассмотрение вопросов инновационной деятельности ДОУ на заседаниях органов коллегиального управления; поддержка совета родительской общественности; включение мероприятий, связанных с инновациями в планирующую документацию ДОУ (программа развития и годовой план); диссеминация управленческой и образовательной продукции в ДОУ и образовательном пространстве города, региона
3. Социально-психологические риски		
	Отсутствие профессиональной инициативы у отдельных участников образовательных отношений ДОУ.	Разработка и использование эффективной системы мотивации включения в различные формы коммуникации и деятельности; качественный уровень профессиональной компетентности педагогических работников; положительный имидж, востребованность образовательных услуг ДОУ социумом.
4. Ресурсно-технологические риски		
	Вероятность недостаточной подготовки ресурсной базы для реализации отдельных направлений и мероприятий проекта.	Своевременный анализ достаточности ресурсной базы для реализации мероприятий проекта и определение комплекса мер (планов) по преодолению недостатков; наличие внебюджетных средств (платные образовательные услуги, спонсорские средства).

Проектирование индивидуального маршрута профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности

Индивидуальные планы разрабатываются лично самими педагогами. Для того чтобы быстро и самостоятельно написать качественный индивидуальный план профессионального развития, педагогу нужно хорошо осознать собственные проблемы, предпочтения, особенности и склонности. Реализация

плана - это стремление к профессиональному совершенству.

Планирование профессионального развития педагогов ДООУ включает последовательное выполнение следующих шагов:

1 – самоанализ и самооценку имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта;

2 – выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки;

3 – выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки и построение индивидуального плана профессионального развития педагога;

4 – построение дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников ДООУ.

Мои профессиональные достижения

Результаты работы по заполнению таблицы 1 помогают педагогу увидеть возможности в распространении своих достижений (опыта, практики) среди коллег, а руководителям образовательных организаций - использовать успешный опыт педагога для организации внутриучрежденческого повышения профессиональной компетентности.

При заполнении таблицы используется Профессиональный стандарт (Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 18.10.2013г. №544н). Вносятся компетенции оцененные знаком + или 2,3балла.

Мои профессиональные дефициты

На следующем этапе при заполнении таблицы 2 учитываются компетенции, которые оценены 1,0 баллов, требующие, на ваш взгляд, развития относятся к профессиональным **дефицитам**.

Для проектирования индивидуального плана профессионального развития педагога важно определить **цели**. Для этого надо ответить на следующие вопросы:

Я могу помочь коллегам по теме

Мне необходимо освоить навыки работы с(например, ИКТ, т.к. это – средство интерактивного обучения, которое позволяет стимулировать познавательную активность детей и участвовать в освоении новых знаний по требованиям ФГОС ДО. Планируется освоение психолого-педагогических технологий для адресной работы с детьми с особыми образовательными потребностями, т.к.у большинства воспитанников с ОВЗ отмечается недостаточный уровень познавательной активности, сниженный уровень работоспособности и самостоятельности).

План устранения дефицитов

При заполнении таблицы 3 индивидуального плана профессионального развития, определяем пути устранения каждого из выделенных дефицитов.

Для заполнения полей таблицы предлагаем выполнить следующие действия:

1. Во втором поле таблицы 3 запишите те компетенции (дефициты), которые вы планируете устранить.

2. Для каждой компетенции определите планируемый уровень её развития

в соответствии с критериями:

0 баллов – данным требованием профстандарта «не владею» (практически не выполняется).

1 балл – если вы стремитесь достичь среднего уровня владения компетенцией: частичная самостоятельность при управлении трудовой или образовательной деятельностью в стандартных ситуациях; владение технологиями проектирования и организации деятельности воспитанников, выстраивание взаимодействия со специалистами, способность разрабатывать методические материалы по реализации ФГОС ДО;

2 балла – если вы стремитесь достичь высокого уровня владения компетенцией: полная самостоятельность выполнения профессиональной деятельности; выбор альтернативных методов при решении (реализации) поставленных задач; осуществление мониторинга деятельности, рефлексии и коррекции поставленных целей в соответствии с изменениями условий.

3. В четвертом поле таблицы укажите реалистичный для вашей конкретной ситуации срок (месяц, год) достижения планируемого результата – определенного вами уровня развития компетенции. Мероприятия по развитию конкретной компетенции могут быть реализованы в течение одного года или трех лет в период (*например, 2021 - 2022 гг.*).

4. В пятом поле пропишите те формы, с помощью которых вы предполагаете развивать профессиональную компетенцию, при этом старайтесь избегать формального перечисления всех известных вам форм обучения, самообучения или взаимообучения, указывайте именно те из них, которые наиболее эффективны для вас лично (доступны).

5. В последнем поле таблицы запишите формы, с помощью которых вы планируете продемонстрировать результат работы по овладению компетенцией на более высоком уровне, например: мастер – класс (тема), открытое мероприятие (тема), методическая выставка (тема), стендовый доклад другие выступления на мероприятиях разного уровня.

Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития

Данный раздел плана ориентирован на осуществление рефлексивно – аналитической функции по результатам работы за год и позволяет педагогу определить степень достижения целей собственного профессионального развития, запланированных на учебный год. По результатам анализа педагогом ежегодно проводится корректировка индивидуального плана профессионального развития. Результаты анализа фиксируются в таблице 4.

Для заполнения полей таблицы 4 предлагаем выполнить следующие действия:

1. В первом поле дублируются планируемые результаты развития компетенции, зафиксированные вами в таблице 3 (см. поле 3).

2. В поле 2 предлагаем зафиксировать мероприятия, проведенные вами, которые подтверждают повышение уровня владения компетенцией. (*Например: «24.03.2016 провела открытое занятие для педагогов ДОУ по теме «.....» и т.д.*).

3. В поле 3 занесите различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции. Эти различия могут быть указаны относительно уровня овладения (*например, планировала довести до уровня, оцениваемого баллом «1», а реально удалось получить результат, оцениваемый баллом «2»*), а также относительно форм предъявления результатов овладения компетенцией (*например, «планировала провести открытое занятие по теме «...», но вместо этого провела, потому что...»*).

4. В поле 4 рекомендуем прописать вывод об уровне сформированности рассматриваемой компетенции, подтвержденном внешней оценкой (*например, «овладела компетенцией «разработка программ учебных дисциплин» до уровня полной самостоятельности выполнения, что подтверждается протоколом педсовета составленной рабочей программы по студи ...»*). Аналогично может быть оформлен план на последующие года.

Таблица 1

Мои профессиональные достижения

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллом «2»	Формы предъявления результатов, подтверждающих высокий уровень владения компетенцией	Описание опыта
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации ООПДО »</i>		
<i>Трудовая функция «Организационно-педагогическое обеспечение музыкального воспитания и музыкальной деятельности детей»</i>		
<i>Трудовая функция «Организационно-педагогическое обеспечение физического воспитания и физической активности детей»</i>		
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность и координация профессиональной деятельности педагогических работников по реализации образовательных программ дошкольного образования»</i>		
<i>Трудовая функция «Организационно- методическое обеспечение реализации образовательных программ дошкольного образования»</i>		

--	--	--

Таблица 2

Мои профессиональные дефициты

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллами «0» или «1»	Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения	Примечание
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации ООПДО»</i>		
<i>Трудовая функция «Организационно-педагогическое обеспечение музыкального воспитания и музыкальной деятельности детей»</i>		
<i>Трудовая функция «Организационно-педагогическое обеспечение физического воспитания и физической активности детей»</i>		
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность и координация профессиональной деятельности педагогических работников по реализации образовательных программ дошкольного образования»</i>		
<i>Трудовая функция «Организационно-методическое обеспечение реализации образовательных программ дошкольного образования»</i>		

Цели моего профессионального развития

Цель 1 – распространять успешный опыт (практику) реализации следующих компетенций:

- ... - ...

Цель 2 – осваивать (развивать) следующие компетенции:

- ...

Таблица 3

План устранения дефицитов профессиональной деятельности

Трудовые функции	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для меня	Планируемый результат развития компетенции	Планируемые сроки	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенцией
1	2	3	4	5	6
«Педагогическая деятельность по реализации ООПДО»					
««Организационно-педагогическое обеспечение музыкального воспитания и музыкальной деятельности детей»					
«Организационно-педагогическое обеспечение физического воспитания и физической активности детей»					
Педагогическая деятельность и координация профессиональной деятельности педагогических работников по реализации образовательных программ дошкольного образования»					
«Организационно-методическое обеспечение реализации образовательных программ дошкольного образования»					

Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития

Планируемый результат развития компетенции	Фактические результаты развития компетенции	Различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции. Причины различий	Выводы
1	2	3	4

Персонифицированный паспорт педагога

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСКИЙСКА
«ДЕТСКИЙ САД № 22 ПЛАНЕТА ДЕТСТВА»

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПАСПОРТ

Место для фото

Ф.И.О

Дата рождения:

Образование:

Общий стаж:

Педагогический стаж:

Категория:

г. Ханты-Мансийск
20__ г.
МЕТОДИЧЕСКАЯ ТЕМА

Дата	Название темы

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Дата	Курсы повышения квалификации / профессиональной переподготовки	Дата	Методическое мероприятие

ОТКРЫТЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№ пп	Дата	Название мероприятия

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ

№ пп	Дата	Наименование разработки	Вид

ПУБЛИКАЦИИ (апробация опыта)

№ пп	Дата	Название работы	№ пп	Дата	Методические разработки

ВЫСТУПЛЕНИЯ

Дата	Методическое объединение	Дата	Педагогический совет	Дата	Конференция семинар, круглый стол, др.	Уровень (федеральный, региональный, городской, институциональный)

УЧАСТИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСАХ

№ пп	Дата	Наименование конкурса	Результат

НАГРАДЫ, ПООЩРЕНИЯ

Дата	Вид	Кем выданы

ДОСТИЖЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Дата	Результат	Наименование и уровень конкурса	Ф.И.О. обучающегося

НАЛИЧИЕ САЙТА (СТРАНИЦЫ на сайте ДОУ)

№ пп	Электронный адрес сайта

