

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 52 «Рябинка» комбинированного вида»

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МАДОУ № 52

№ 37 от 18.03.2022г.

**Программа развития
кадрового потенциала
МАДОУ № 52 «Рябинка»**

г. Верхняя Салда
2022г.

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	4
	Актуальность	4
1.2.1.		
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
Раздел II		
2.1.	Цель программы	7
2.2.	Задачи программы	7
2.3.	Принципы программы	7
2.4.	Механизмы реализации программы	7
2.5.	Сроки реализации	7
2.6.	Общий объем финансирования	7
2.7.	Ожидаемые результаты	8
Раздел III		
3.1	Система мероприятий	9
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	12
4.2.	Заключение	12

Приложения

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 52 «Рябинка» комбинированного вида» на 2022-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МАДОУ № 52 «Рябинка» Заместитель заведующего по ВМР Легошина Валентина Евгеньевна
Цель программы	Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов
Задачи программы	Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников Развивать профессиональную культуру и компетенцию педагогов Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров Обновить структуру и содержание методической службы Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения
Направления программы	Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка
Сроки реализации	2022-2025 годы
Ожидаемые результаты	Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока и становления молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %); Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий); Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80% Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат.) Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников) Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников. Сформирован управленческий резерв
Механизм	Основными участниками реализации Программы являются администрация и

реализации программы	педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующего по ВМР

1.2. Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №52 «Рябинка»» является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными правовыми документами:

- 1.Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
- 2.Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
- 3.Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 31.07.2020г. № 373"Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".
- 4.Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
- 5.Устав МАДОУ № 52 «Рябинка»

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ориентированный на личность ребенка
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОУ высококвалифицированных педагогических кадров. В ДОУ на данный момент работают педагоги практики с более чем двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного подхода» и педагоги с небольшим опытом практической деятельности.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий

в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное образовательное учреждение укомплектовано педагогическими кадрами и младшим обслуживающим персоналом согласно штатному расписанию. Уровень профессиональной подготовки педагогических работников соответствует требованиям квалификационных характеристик ЕКС.

Характеристика педагогических кадров

Образовательный уровень педагогического коллектива

Год	Численный состав	Высшее /педагогическое образование	Среднее специальное/педагогическое
2020 год	21	6/6	15/15
2021 год	21	6/6	15/15

Уровень квалификации педагогического коллектива

Год	Численный состав	Высшая квалификационная категория	1-я квалификационная категория	Соответствие занимаемой должности	Нет аттестации
2020 год	21	6	8	3	4
2021 год	21	6	7	4	4

Возрастные показатели педагогического коллектива

Год	Численный состав/ возраст	20-30 лет	30 - 40 лет	40 – 55 лет	свыше 55 лет
2020 год	21	3	4	8	6
2021 год	21	4	3	9	5

Показатели педагогического коллектива по стажу (общий)

Год	Численный состав/ стаж	до 5 лет	5 – 10 лет	10 – 15 лет	15 – 20 лет	свыше 20 лет
2020 год	21	2	1	2	3	13
2021 год	21	3	1	2	3	12

Показатели педагогического коллектива по стажу (педагогический)

Год	Численный состав/ стаж	до 5 лет	5 – 10 лет	10 – 15 лет	15 – 20 лет	свыше 20 лет
2020 год	21	3	2	2	2	12
2021 год	21	5	2	1	2	11

Грамотами Министерства образования РФ награждены 4 педагогов, 7 человек награждены Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, 3 человека - ветеранами труда, 4 человека – ветераны труда Свердловской области

Педагоги дошкольного учреждения повышают уровень своего профессионального мастерства посредством самообразования, участия в работе методических объединений, участия в конкурсах различного уровня.

В ДОО сложилась определённая система повышения квалификации.

Сложившаяся система работы по повышению квалификации носит непрерывный характер, влияет на повышение качества образования. Система обучения педагогических кадров представлена различными формами взаимодополняющими формами непрерывного образования:

- повышение квалификации на очных и дистанционных курсах повышения квалификации.
- прохождение курсов, тематических и целевых курсов ИПРО СО;
- самообразование.

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

- старение кадрового состава;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии;
- появление молодых педагогов и педагогов с профессиональной переподготовкой;
- желание молодых педагогов осваивать профессию

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

1.3. Риски

- Текучесть кадров, уход в декретный отпуск
- Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
- Дефицит специалистов
- Недостаточная эффективность положений о стимулировании.

Раздел II

2.1. Цель программы

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель развития персонала, управленческого резерва

2.2. Задачами программы являются

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

2.3. Принципы

- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО);
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4. Механизмы реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2022 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- Областной бюджет
- Муниципальный бюджет
- Спонсорская помощь

2.7. Ожидаемые результаты реализации программы «Развитие кадрового потенциала на 2022- 2025 годы»

- Закрепление кадров в ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров (стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения, число молодых специалистов в учреждении увеличивается на 10-15 %)
- Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников
- Профессиональный рост педагогических кадров, назначение на управленческие должности
- Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации
- Мотивация к качественному педагогическому труду
- Увеличение доли педагогических работников реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах
- Повышение социального статуса воспитателя
- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий)
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 70%
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат)
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, в общей численности работников);
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно сентябрь	Зам.зав. по ВМР
	Определение потребности в руководящих кадрах на ближайшую и длительную перспективу	Сентябрь 2022 г.	Заведующий
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и Зам.зав. по ВМР
	Разработка, внесение изменений в Положение об стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	2023 год	Рабочая группа
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Зам.зав. по ВМР
2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий ДОУ Зам.зав. по ВМР
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	Весь период	Заведующий Зам.зав. по ВМР
	Организация обучения стажистов педагогов основам компьютерной грамотности		Заведующий Зам.зав. по ВМР
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Март, апрель	Зам.зав. по ВМР
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь - май	Зам.зав. по ВМР
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога	2023г. май	
	Привлечение резерва кадров: -к выступлению на семинарах, конференциях, педагогических советах, -участию в разработке проектов нормативных правовых актов, работе комиссий, рабочих групп, -исполнению обязанностей по руководящей должности на период отсутствия основного работника	Весь период	Заведующий Зам.зав. по ВМР

	Методическое сопровождение реализации ФГОС ДО: • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы	Весь период	Заведующий Зам.зав. по ВМР
--	---	-------------	-------------------------------

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
3.Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР)	ежегодно	Зам.зав. по ВМР
	Организация школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2022-2025	Зам.зав. по ВМР
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1.«Искусство самопрезентации» 2. «Учимся искусству дискуссии» 3.«Как научиться красиво и убедительно говорить»	2022-2025	Зам.зав. по ВМР педагог-психолог, социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ дистанционные конкурсы профессиональные конкурсы «Воспитатель года» номинации педагогов по результатам работы за год	2022-2025	Зам.зав. по ВМР
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий	По срокам орг-ии	Зам.зав. по ВМР
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов	Сентябрь 2022	Заведующий Зам.зав. по ВМР
	Определение потребности в руководящих кадрах на ближайшую и длительную перспективу	Сентябрь 2020 г.	Заведующий
	Разработка и утверждение планов индивидуальной подготовки лиц, состоящих в резерве	Сентябрь – ноябрь 2020 г.	Заведующий
	Обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»	В течение всего периода нахождения в кадровом резерве	Заведующий, старший воспитатель

4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведённого методического мероприятия	Весь период	Зам.зав. по ВМР
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий Зам.зав. по ВМР
	Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ	Август , ежегодно	Зам.зав. по ВМР
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ	2022-2025	Заведующий
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Апрель , ежегодно	Зам.зав. по ВМР Инстр. по ФК
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Педагог-психолог ДОУ
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Зам.зав. по ВМР
	Традиция чествования юбиляров	Весь период	заведующий
	Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека...)	Весь период	заведующий

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы «Развитие кадрового потенциала»

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

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации Управленческий резерв, назначение резервистов на должность
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива на 10-15%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Доработано положение о премировании в ДОУ

4.1. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.

Индивидуальный план профессионального развития

Структура ИППР год _____

Цели, задачи

- Изучение психолого- педагогической литературы
- Разработка программно- методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе ДОУ
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ
- Руководство повышением квалификации воспитателей
- Работа в составе органов управления ОУ
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

Тема	Сроки (начало-окончание)	Изученная литература, интернет-ресурсы	Практическое применение полученных знаний
«Планируемые результаты »	Сентябрь-январь Май- август		Выступление на педсовете, консультация МО, подготовлен доклад по теме, изготовление практического материала

Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

Содержание деятельности	Сроки (начало-окончание)	Результаты работы
Перспективный план, конспекты НОД, картотеки дид/игр, подборка упражнений, изменение ИПРС	Январь - апрель 20 г	Выставка д/материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п.

Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта

Содержание деятельности	Сроки, этап (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
тема, направление опыта	Март 20 г	выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, участие в профессиональном сообществе

Раздел 4. Участие в методической работе ДОУ

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

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

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало- окончание)	Форма, где, когда представлен отчёт о прохождении курсов	Использование полученных знаний на КПК
.....	Дистанц. обучение, модульные курсы и т.д. Сетевое сообщество педагогов	Выступление на РМО, мастер-классы и т. д	Что изменилось в педагогической деятельности педагога ...

Раздел 6. Руководство повышением квалификации воспитателей

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

Раздел 7. Работа в составе органов управления ДОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС)	Сроки (начало- окончание)	Направление деятельности	Результат

Раздел 8. Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы
Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)	20____ -20 ____уч.год	Самоанализ

Раздел 9. Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Январь-февраль	Н-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя	

Методика «Квадрат функций»

как основа развития педагогов в условиях реализации ФГОС ДО

С.В. Кузьмин, канд. пед. наук, доцент кафедры управления образованием ИРО Ивановской области

Изменения содержания дошкольного образования, а также процесса управления дошкольной образовательной организацией в настоящее время обусловлены новой нормативной базой: Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, утв. приказом Минобрнауки России от 17.11.2013 № 1155 (далее - ФГОС дошкольного образования).

Эти новшества повлияли и на подходы к работе с педагогическими кадрами в ДОО. Так, Стандарт устанавливает ряд требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования, прежде всего к психолого-педагогическим и кадровым. Ключевым фактором успешной реализации очередного новшества в системе дошкольного образования под названием «ФГОС дошкольного образования» по-прежнему является педагог (его профессиональные и личностные качества, лояльность и преданность организации, в которой он работает).

Что можно предпринять в дошкольной образовательной организации для развития перечисленных качеств? Насколько готовы педагогические работники к реализации Стандарта? Как спланировать методическую работу в дошкольной образовательной организации так, чтобы она служила средством развития педагогов, способствуя успешной реализации ФГОС дошкольного образования?

Эти задачи призвана решить предлагаемая методика «Квадрат функций». Данная методика не является новой в системе образования. Наиболее известен ее вариант для педагогических работников школ, а также ее модификация для администрации образовательных организаций. Для системы дошкольного образования в условиях реализации Стандарта она предлагается впервые.

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

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

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

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

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

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

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

Для эффективной работы с рассматриваемой методикой предлагается следующий алгоритм:

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

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

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

Таблица 1

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

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

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

Таблица 2

Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»

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

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

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

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

ШАГ 8

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

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

Образовательная область	Содержание образовательных областей (по ФГОС ДО)	Деятельность педагога (перепроектирование компонентов)
Социально-коммуникативное развитие (СК)	1. Усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности. 2. Развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками. 3. Становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий. 4. Развитие социального и эмоционального интеллекта, эмоциональной отзывчивости, сопереживания, формирование готовности к совместной деятельности со сверстниками, формирование уважительного отношения и чувства принадлежности к своей семье и к сообществу детей и взрослых.. 5. Формирование позитивных установок к различным видам труда и творчества. 6. Формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе	1. Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности. 2. Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками. 3. Способствую становлению самостоятельности детей. 4. Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость. 5. Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе
Познавательное развитие (П)	1. Развитие интересов детей, их любознательности и познавательной мотивации. 2. Формирование познавательных действий, становление сознания. 3. Развитие воображения и творческой активности. 4. Формирование первичных представлений о себе, других людях, объектах окружающего мира, о свойствах и отношениях объектов окружающего мира (форме, цвете, размере, материале, звучании, ритме, темпе, количестве, числе, части и целом, пространстве и времени, движении и покое, причинах и следствиях и др.). 5. Формирование первичных представлений о малой родине и Отечестве, представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках. 6. Формирование первичных представлений о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира	1. Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию. 2. Развиваю воображение и творческую активность. 3. Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира. 4. Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве. 5. Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, и об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира

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

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

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

Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость	Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру	Развиваю речевое творчество детей	Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве	Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе
Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы	Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь	Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира	Развиваю социальные и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость	Способствую становлению ценностей здорового образа жизни
Обогащаю активный словарь ребенка	Развиваю воображение и творческую активность	Способствую становлению самостоятельности детей	Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере	Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей
Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию	Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками	Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами	Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений	Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы
Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности	Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны)	Формирую элементарные представления о видах искусства; восприятии музыки, художественной литературы, фольклора	Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух	Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира

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

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

Оценка эффективности, проведённого методического мероприятия _____

Тема _____

Педагог _____ Дата _____

Уровень эффективности – _____ Зам. зав. по ВМР _____

	Ф.И.О. педагога	Считаете ли Вы мероприятие продуктивным			Получили ли вы ответы на волнующие вас вопросы по теме?			Оцените уровень подготовленности педагога к мероприятию		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
11.										
12.										
13.										
14.										
15.										
16.										
17.										
	Количество баллов									

