

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
СЫСЕРТСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 17 «РЯБИНУШКА»
624016, ул. Российская, 15, с. Патруши, Сысертский район, Свердловская область
Телефон 8 (34374) 64-138
E-mail: det.sad-17@ya.ru

ПРИНЯТО
Педагогический совет
протокол № 3
от « 19 » 05 2021года



План профессионального развития педагогов МАДОУ № 17 на 2021 – 2025 годы

с.Патруши, 2021г

Введение

Определяя приоритеты развития муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Рябинушка» (далее МАДОУ № 17) руководство и педагогический коллектив исходит из необходимости достижения высокого уровня качества образования, создания наиболее благоприятных условий для максимального развития способностей воспитанников. При этом определяющим фактором развития становится общественный образовательный заказ, ориентированный на социальную успешность ребенка.

План развития является стратегической основой действий коллектива МАДОУ № 17, выступает в качестве перспективного плана, этапа работы МАДОУ № 17, в режиме развития. План развития является документом прогностического характера, основой принятия оперативных управленческих решений в повседневной деятельности МАДОУ № 17. Содержание плана опирается на актуальный уровень развития МАДОУ № 17, потенциальные возможности коллектива и руководства, ожидания родителей (законных представителей). С её помощью коллектив МАДОУ № 17, реализует свою специфическую модель развития, учитывающую реальную обстановку и условия, социальный заказ.

Данный план является главным стратегическим документом МАДОУ № 17, направленным на развитие образовательного потенциала организации на основе анализа состояния и прогноза тенденций в развитии до 2025 года. План призван упорядочить и мотивировать совместную деятельность всех участников образовательных отношений, в том числе органов управления образованием и социальных партнеров МАДОУ № 17.

План развития на 2020-2025 г.г., предусматривает использование государственного федерального образовательного стандарта дошкольного образования, профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)», учебно-методических комплектов и инновационных технологий, повышение уровня материально-технического обеспечения образовательной деятельности МАДОУ № 17.

Актуальность

Впервые в государстве провозглашается теория политического детоцентризма, когда принятие любых государственных решений связывается с детством, что нашло отражение в федеральных государственных образовательных стандартах (далее – ФГОС). Воспитатель должен стать на позицию партнерства, постигать новое вместе с ребенком в форме познавательно-исследовательской деятельности, творческой и других видах детской активности. Так же, как и сам стандарт, воспитатель должен быть детоцентрирован, т.е. сосредоточен на ребенке, независимо от особенностей его развития, здоровья, мировосприятия и т.п. При этом, организуя взаимодействие с детьми, взрослый играет роль посредника и намеренно приглушает свою субъективность в пользу ребенка. Он предоставляет ребёнку инициативу, самостоятельность развития, которые находятся в зоне его возможностей, поддерживает и поощряет активность, любознательность ребенка.

В 2013 году был принят профессиональный стандарт педагога, целью применения которого является определение необходимой квалификации педагога, содействие в вовлечении педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Внедрение данных концептуальных идей обновления предполагает перестройку системы управления в ДОУ, в том числе в аспекте методического сопровождения.

Анализ актуального состояния образовательной среды в аспекте кадрового обеспечения и его соответствия ФГОС ДО и профессиональному стандарту педагога, анализ выявил высокий потенциал:

1.2.1. Анализ кадровых ресурсов. Характеристика по уровню образования

Всего педагогов в МАДОУ	Высшее образование		Среднее специальное	
	Кол- во	%	Кол- во	%
41	9	21,6%	32	78,4%

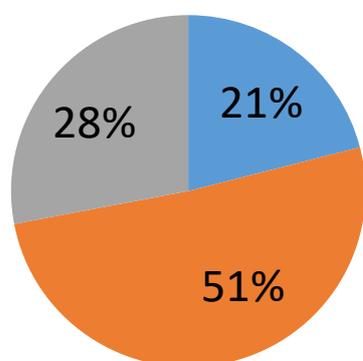
Характеристика по квалификационным категориям

Наименование показателя	всего	В том числе имеют квалификационную категорию			
		высшая	первая	Соответствие занимаемой должности	Не имеют, стаж работы до 2-х лет в ДОУ
Численность педагогических работников, всего	41	2	22	8	9

Характеристика по стажу работы

Наименование показателя	Имеют педагогический стаж, всего	В том числе имеют педагогический стаж работы, лет					
		до 3 лет	от 3 до 5	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	20 и более лет
Численность педагогических работников, всего	41	13	3	7	6	3	9

Кластеры педагогов по уровням профессиональной компетентности (Шкала профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ, автор Е.Н.Ноздрина)



- I группа (высокий уровень педагогического мастерства)
- II группа (средний уровень педагогического мастерства)

Но вместе с тем выяснилось, что часть педагогов имеют недостаточный уровень развития профессиональных компетенций в рамках требований ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога, снизилась мотивация к обновлению методик, освоению передового опыта, педагоги предпочитают использовать привычные формы работы, методики, планирование.

<i>Выявились проблемные зоны</i>	<i>Доля педагогов</i>
Включение родителей в педагогический процесс как равноправных участников	80%
Применение ИКТ в образовательной деятельности (планирование, мониторинг, отчётность)	90%
Видение каждого ребёнка в группе, поддержка его субъектной позиции и инициативы в образовательном процессе	64%
Отбор оптимальных средств, методов и форм обучения и воспитания, качественное планирование образовательного процесса, применение новых форм взаимодействия с детьми и передовых технологий.	62%
Формальный подход к планированию.	72%
<i>Особенности личностного отношения к деятельности</i>	
<p>Определение профессиональной мотивации у педагогов выявило следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> *доминирующий мотив – мотив материального благополучия – у 82% педагогов, *на втором месте мотив профессионального признания – у 69%, *мотив преодоления профессиональных затруднений – у 31% педагогов. <p>Таким образом, конструктивный мотив, необходимый для профессионального развития находится на последнем месте.</p>	

Кроме этого выявилось, что основными субъективными источниками успешности педагогов ДООУ считают:

*мнение администрации – 75%,

*мнение коллег и родителей – 58%.

Внутреннее удовлетворение от хорошо выполненной работы, участия в профессиональных конкурсах, распространения опыта находится также на последнем месте – 25%.

Точки роста

В ДООУ есть творчески работающие педагоги, проявляющие активность и инициативу, внедряющие в практику инновационные идеи, занимающиеся самообразованием независимо от обстоятельств.

Отсюда вытекает **обобщённая проблема**: несоответствие сложившейся у части педагогов профессиональной позиции и практического опыта педагогической деятельности новым требованиям. Вместе с тем, с принятием ФГОС ДО педагоги оказались примерно в равных условиях: всем необходимо изучать нормативные документы, сообща создавать, выращивать опыт реализации ФГОС ДО (поиск, разработка и распространение новых и эффективных средств и форм организации образовательного процесса; обновление содержания дошкольного образования). Поэтому повышение квалификации, переподготовка специалистов, выбор инновационных направлений, мотивация педагогов к использованию новшеств, поиск ценного педагогического опыта стали важными составляющими методической службы МАДОУ №17 на 2021 – 2025 годы.

Гипотеза

Учитывая ранее перечисленное, выбирая оптимальный вариант методической работы в МАДОУ № 17 и современные формы её реализации, можно совершенствовать механизмы мотивации и эффективно способствовать профессиональному развитию педагогов.

Цель: методического сопровождения профессионального развития педагогических кадров – развитие профессиональных компетенций у педагогов ДООУ в контексте ФГОС, и профессионально значимых качеств.

Реализация выбранной цели предполагает решение следующих **задач**.

1. Организовать изучение нормативно-правовой базы обновления содержания дошкольного образования.
2. Создавать мотивационные условия для развития профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств педагогов МАДОУ № 17 (активность, стремление к самосовершенствованию, корпоративность).
3. Проектировать методическую деятельность с учётом реальных запросов её потребителей: оказывать методическую помощь педагогу в его практической деятельности, в том числе через организацию системы методических мероприятий.
4. Создать непрерывную систему повышения квалификации педагогических кадров (самообразование) через использование новых форм сетевых коммуникаций (дистанционная система повышения квалификации и переподготовки, электронные методические библиотеки, виртуальные методические объединения, профессиональные сайты и т.п.).

5. Дать оценку результатам реализации методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Основные теоретические позиции, идеи методического сопровождения:

I. Содержание методической работы в современном дошкольном учреждении должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и конкретных, индивидуально неповторимых. Необходимо изучить, а также проработать и использовать в дальнейшем, следующий комплекс источников содержания методической работы:

- государственно - правительственные документы, дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы;

- новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, технологии, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;

- инструктивно - методические документы органов образования, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами;

- информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на дальнейшее преодоление имеющихся недостатков;

- данные анализа состояния учебно-воспитательного процесса, помогающие выявить первоочередные для данного ДООУ проблемы методической работы, а так же самообразования педагогов.

II. Создание условий для профессионального развития педагогов в условиях введения ФГОС предполагает реализацию компетентностного подхода. Основными категориями с данной точки зрения выступают следующие:

Компетентностный подход — это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов.

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

- владение профессиональными знаниями, умениями и навыками;

- способность высказывать авторитетное мнение о различных проблемных ситуациях;

- готовность и способность действовать самостоятельно, ответственно, с гарантией результата.

Профессиональная культура – владение педагогическим наследием.

Квалификация – требования профессиональной деятельности к работнику, соответствие которым выражается в образовательном цензе и других профессиональных достоинствах.

Профессиональное поведение – соответствие деятельности педагога лучшим образцам профессионализма: творческая активность, индивидуальный стиль деятельности.

Выделяются четыре аспекта реализации компетентностного подхода в образовании (В. В. Давыдов, Э. В. Эльконин, Э. В. Ильенков, Скаткин, В. В. Краевский, И. А. Зимняя, С. В. Кульневич, А. В. Хуторской и др.):

- ключевые компетентности;
- обобщенные предметные умения;
- прикладные предметные умения;
- жизненные навыки.

Компетентность как специфическая способность состоит из взаимосвязанных компонентов (компетенций), включающих как узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы профессионального мышления, ценностно-смысловые ориентации в профессии, а также ответственности за свои действия. Это знания и опыт педагога, имеющий для него личностный смысл, позволяющий продуктивно размышлять на профессиональные темы и решать профессиональные задачи разного уровня сложности. Эти компетенции определены в ФГОС ДО и профессиональном стандарте педагога.

Развитию профессиональных компетенций педагогов ДОУ способствует деятельность методической службы, которая целенаправленно осуществляет подготовку педагогов посредством совершенствования когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного компонентов профессиональной компетентности, учитывает в содержании подготовки ожидания, как конкретного образовательного учреждения, так и индивидуальные возможности педагогов (Л.Н. Атнахова).

III. Содержание, оторванное от насущных проблем, стоящих перед педагогом, неизбежно будет восприниматься им как формальное, навязанное извне (В.Н. Дуброва).

IV. Методическая работа в ДОУ - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми (А.И. Васильева).

Организованное методическое сопровождение профессионального роста должно строиться на **управленческих принципах**:

* начиная новое дело, заботиться о том, чтобы в его основе находился прочный ценностный фундамент;

* прежде чем приступить к освоению нового, потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей;

* использовать активные формы обучения, для того, чтобы заинтересовать педагогов, замотивировать на участие в методической работе;

* принцип сетевого взаимодействия педагогов;

* принципы обучения взрослых (по Н.В. Немовой):

-обучение тому, что необходимо на практике, обучать через деятельность;

-для того чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: (теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение).

Необходимо добавить ещё несколько важных **принципов**:

* принцип «зоны ближайшего профессионального развития» - выявление профессиональных затруднений педагога через анкетирование и «точек профессионального роста» путём анализа методической активности педагога;

* принцип стимулирования творческого роста педагогов способствует преодолению профессиональных затруднений, получению профессионального признания через участие в конкурсах профессионального мастерства разных уровней и поддержку инициативы педагогов, занимающихся самообразованием;

V. Важно определить реальные показатели работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов, сформулировать критерии оценки (К.Ю. Белая). Для оценки уровня развития профессиональных компетенций педагогов ДОУ я выбрала карту «Поведенческие признаки профессиональных компетенций» (автор Асаева И.Н.), которая подходит как для самоанализа, так и для наблюдений за деятельностью педагога. Для оценки качества методического сопровождения определила **ожидаемые результаты и показатели эффективности профессионального развития педагогов**. Освоение педагогами ДОУ необходимых компетенций несомненно скажется на качестве образовательного процесса в целом, поэтому я прогнозировала результат для всех его участников:

	Прогнозируемый результат	Показатели эффективности
Для педагогов	Рост творческой активности каждого педагога дошкольного учреждения, удовлетворённость результатами своего труда, улучшение психологического микроклимата в ДОУ. Создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических кадров. Создание единого образовательного пространства, в котором дети и взрослые в процессе сотрудничества продуктивно решают свои актуальные задачи.	Активное самообразование. Аттестация на более высокую категорию, признание заслуг (награды, поощрения, положительный отзыв). Результативное участие в конкурсах педагогического мастерства. Результаты мониторинга освоения ООП ДО.
Для родителей	Положительная оценка деятельности ДОУ, педагогов со стороны родителей, удовлетворённость качеством предоставляемых образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу за детьми. Готовность и желание родителей сотрудничать с детским садом; высокая активность родителей в проводимых мероприятиях. Высокая степень информированности о состоянии дел в ДОУ среди родителей.	Удовлетворенность родителей оказываемыми ДОУ услугами и высокая информированность о состоянии дел в ДОУ. Высокая активность родителей в проводимых мероприятиях.

Риски и способы их снижения:

Возможные риски	Способы снижения рисков
Сопrotивление отдельных педагогов нововведениям.	Личный пример старшего воспитателя и поддержка администрации ДОУ.

	Создание психолого-педагогических и материальных условий эффективности развития профессиональных компетенций педагогов. Вовлечение воспитателей в инновационную работу.
Часть педагогов формально принимают Стандарты.	Практическая реализация основных мероприятий, заложенных Программой, годовым планом. Изучение передового практического опыта муниципалитета, региона и страны, международного опыта (использование ресурсов сети интернет). Контроль за качеством образовательного процесса.
Увеличение интеллектуальных, эмоциональных и энергетических затрат	Создание благоприятного психологического климата для делового сотрудничества. Развитие у педагогов внутренней мотивации, стремления преодолевать профессиональные затруднения. Осуществление психологического сопровождения педагогов. Рациональное распределение обязанностей. Подготовка старшим воспитателем шаблонов планирования для воспитателей ДОУ.
Образовательные потребности педагогов могут превышать возможности методического сопровождения.	Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, мастер-классы, конференции и т.п. Использование ресурсов сети интернет (сетевое взаимодействие, мастер-классы, Всероссийские вебинары, конференции, интернет-конкурсы).

Система мероприятий по реализации плана:

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)	Ежегодно сентябрь	Зам. зав по УВР, старший воспитатель
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Зам. зав по УВР, старший воспитатель
	С целью профориентации учащихся школ, организовать взаимодействие их с детьми и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности (договор с СОШ)		Заведующий
	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий, зам. зав по УВР, старший воспитатель
2. Развивать профессию альфуну культуру и	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно	Заведующий МАДОУ, зам. зав по УВР, старший воспитатель
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное	Весь период	Заведующий МАДОУ, зам. зав

	пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.		по УВР, старший воспитатель
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской компьютерных образовательных презентаций» Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов		Заведующий МАДОУ, зам.зав по УВР, старший воспитатель
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Зам.зав по УВР, старший воспитатель
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь-май	Зам.зав по УВР, старший воспитатель
	Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога [Приложение 1]	2021г октябрь	
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов; • индивидуальные консультации; • временные творческие объединения по направлениям работы 	Ежемесячно	Заведующий МАДОУ, зам.зав по УВР, старший воспитатель
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 УВР, старший воспитатель
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2021-2025	Зам.зав по УВР, старший воспитатель
	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»	2021-2025	Зам.зав по УВР, старший воспитатель, педагог-психолог, социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: <ul style="list-style-type: none"> • -дистанционные конкурсы; • -профессиональные конкурсы «Воспитатель года»; • -номинации педагогов по результатам работы за год. 	2021-2025	Зам.зав по УВР, старший воспитатель
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам орг-ии	Зам.зав по УВР, старший воспитатель
	Апробация модели внутрифирменного	Сентябрь-	Заведующий

	продвижения персонала через участие в работе: <ul style="list-style-type: none"> • «Мастерской непрерывных улучшений»; • «Мастерская социально-педагогического проектирования». 	октябрь	МАДОУ, зам.зав по УВР, старший воспитатель,
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов (Квадрат функций).	Сентябрь 2021	Заведующий, Зам.зав по УВР, 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 УВР, старший, воспитатель,
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий, Зам.зав по УВР, старший, воспитатель
	Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ	Август, ежегодно	Зам.зав по УВР, старший, воспитатель,
5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ	2021-2025	Заведующий МАДОУ № 17
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Апрель, ежегодно	Зам.зав по УВР, старший, воспитатель, инстр по ф к
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий МАДОУ № 17
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Психолог МАДОУ № 17
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 УВР, старший, воспитатель,
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	апрель	Заведующий МАДОУ № 17

Методическое сопровождение профессионального развития педагогического коллектива как профессионального сообщества тесно связано с годовыми планами, в которых отражаются актуальные задачи и конкретные мероприятия по их реализации. Профессиональное развитие конкретного педагога связано с индивидуальным образовательным маршрутом.

Сопровождение профессионального развития педагогов ДОУ на данном этапе (2021 – 2020 г.г.) связано с ФГОС ДО и включает несколько взаимосвязанных и взаимопроникающих этапов: мотивационный (зачем?), содержательный (что?), деятельностный (как?).

I этап – это создание у педагогов соответствующей мотивации по отношению к ФГОС, повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами. Практика показывает, что жизненный и профессиональный опыт, ранее сформированные стереотипы мышления и поведения выступают тормозящими факторами в процессе переориентации деятельности. Поэтому целесообразно сначала изменить позиции и установки педагогов, а затем излагать им новые знания, которые будут ими приняты и не вызовут противоречия с их взглядами.

Основная задача этого этапа – подготовить педагогов к пониманию необходимости по-иному посмотреть на себя как на профессионала, на свои отношения с детьми, коллегами, родителями, руководством. Необходимо было показать преимущества личностно-ориентированного взаимодействия над дисциплинарным как для развития детей, так и для развития личности самого педагога. Формы использовались самые разнообразные: теоретические семинары, семинары-практикумы, деловые игры, групповые дискуссии, совместное чтение и комментирование нормативных документов, работа с психолого-педагогической литературой и т.д. Наиболее продуктивными оказались активные формы – «Суд над ФГОС ДО», «Учебная модель в ДОО: хорошо или плохо для педагога, для ученика, для родителя», анализ педагогических ситуаций с точки зрения «оптимиста» и «пессимиста». Именно на этом этапе особую роль сыграли Всероссийские вебинары издательства «Просвещение», ФИРО, авторами которых были ведущие Асмолов А.Г., Скоролупова О.А., Федина Н.В., Соловьёва Е.В., Доронова Т.Н., Доронов С.Г.. Благодаря информационно-компьютерным технологиям педагоги ДООУ получили возможность о ФГОС ДО.

Параллельно проводились опросы, самоанализы, наблюдения за деятельностью, полученные данные помогали выявлять профессиональные затруднения, строить индивидуально-дифференцированную работу с педагогами, оказывать им помощь в выработке индивидуальной программы действий по профессиональному росту.

Кроме этого совместно с педагогом-психологом мы проводили психолого-педагогические тренинги: педагоги учились принимать точку зрения своих коллег, обнаруживали готовность к изменению своих установок; учились излагать свои переживания, стремления, цели и ожидания; повышалась активность и инициативность в поиске оригинальных решений. На методических мероприятиях использовались релакс-паузы, упражнения-активизаторы. Обязательными были завершающие задания, обеспечивающие рефлекссию и обратную связь, например, одно из них: «Опишите несколькими словами: "Я" - как чувствовала себя в процессе работы педсовета. "Мы" - насколько комфортно работалось в коллективе. "Дело" - чего я достигла, какие трудности или проблемы возникали, как их удалось преодолеть».

Для формирования внутренней мотивации применялись методы морального поощрения и награждения: благодарности, грамоты, сертификаты, которые не только вручались на педсоветах и родительских собраниях, но и помещались в уголки родителей в приёмных, в качестве информации на сайте ДООУ, каждый педагог ведёт «копилку достижений».

С успехом использовалась такая форма как делегирование полномочий (педагогу предлагалось изучить материал, подготовить и провести консультацию, практикум), что не только активизировало усилия самого педагога, укрепляло его позицию в коллективе, но и вселяло уверенность в остальных, что они тоже так смогут.

Для подкрепления внешней мотивации педагогов в Положение о оплате труда были внесены критерии, отражающие активное участие педагога в методической работе, внедрении новых подходов, самообразовании и участии в конкурсах профессионального мастерства.

Результатом проводимой работы по формированию мотивационно-личностного компонента явилось желание педагогов работать в новой идеологии, понимание целей и задач этой работы. Вопрос «зачем?» сменился на утверждение «хочу это делать».

На II этапе формировался содержательный (когнитивный) компонент. Он представляет собой совокупность психолого-педагогических и методических знаний: специфики, целей и задач, средств организации работы с детьми по ФГОС ДО, основных принципов построения личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия и развивающей предметно-пространственной среды. Для формирования содержательного компонента использовались такие формы работы, как педагогические советы в традиционной форме, а также с использованием ИКТ, игровых технологий, моделирования ситуаций. Проводились теоретические семинары, лекции, консультации, круглые столы. Была организована работа по самообразованию. Педагоги ДОО активно посещали курсы повышения квалификации, научно-практические конференции, семинары, проводимые как на уровне муниципалитета, так и региона. Активно использовались новые формы сетевых коммуникаций: накопительная дистанционная система повышения квалификации (педагог выбирал интересующую его тему), переподготовка (получение новой необходимой квалификации), электронные методические библиотеки, виртуальные методические объединения, профессиональные сайты, участие во всероссийских вебинарах, круглых столах, видеоконференциях и использование полученных материалов в работе.

Традиционные формы методической работы сочетались с использованием активных методов обучения, которые направлены на формирование творческого мышления, расширение знаний и умений педагогов путём их вовлечения в активную познавательную деятельность. Хорошее усвоение материала идёт при разборе конкретных ситуаций. Когда участники в выработке единого мнения «открывают» новое, то оно становится их собственной позицией. Активные методы обучения используются в ДОО при проведении различных форм методической работы:

- консультаций-диалогов по двум точкам зрения: «хорошо-плохо»;
- консультаций-парадоксов с запланированными ошибками;
- экспресс-опросов по выбору правильного образца из нескольких;
- решение ситуационных задач с использованием метода моделирования;

- деловых игр. Эти методы помогли организовать педагогическое взаимодействие на основе сотрудничества в системе «старший воспитатель – воспитатель», «воспитатель – воспитатель».

Важное место в методической работе отводилось участию педагогов в городских методических объединениях, семинарах и научно-практических конференциях. Основные направления деятельности таких мероприятий - выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, обмен положительным опытом работы среди педагогов города.

Итогом методического сопровождения на этом этапе стала сформированность субъектной позиции в отношении внедрения ФГОС ДО у педагогов ДОУ. Вопрос «что делать?» сменился утверждением «я знаю, что делать и почему именно так».

На III этапе формировался деятельностный компонент, включающий в себя совокупность умений (компетенций), обеспечивающих эффективную реализацию ФГОС ДО.

Для развития профессиональных компетенций использовались такие формы работы, как семинары, практикумы. Например: семинар-практикум «Творческая игра дошкольников», занятия семинара: «Развитие игровой деятельности дошкольников», «Создание развивающей предметно-пространственной игровой среды»; цикл семинаров «Основы конструктивного общения», «Эффективное взаимодействие с родителями», «Эффективное взаимодействие с «особыми» детьми».

Интересны игровые практикумы, подготовленные воспитателями: «Геокешинг в дошкольном образовании», «Квест-технология как средство развития познавательной активности детей», «Кейс-технология как способ реализации компетентного подхода». Воспитатель самостоятельно изучает информацию о новой технологии, готовит и проводит мероприятие, затем совместно с другими педагогами анализирует, выясняет что получилось, что нет, делает вывод о перспективах использования технологии в условиях ДОУ.

Заинтересовал педагогов и такой приём, как знакомство с новой технологией с помощью самой технологии. Так, семинар-практикум «Игровые технологии как средство реализации ФГОС ДО» начался с мастер-класса «Волшебный цветок АМО»; «Использование игровых экологических обучающих ситуаций в развитии познавательной активности детей дошкольного возраста».

Активно применяются в методической работе такие формы: игры-тренинги, «мозговые штурмы», педагогические пробеги и ринги, педагогические копилки, методические ярмарки и аукционы педагогических идей, педагогические посиделки и КВН, методические фестивали, калейдоскопы. Востребованы в ДОУ и такие формы, как разработка методических рекомендаций, дидактического материала для игр и занятий, презентаций-отчётов, помогающие педагогам проявить не только профессиональные, но и личностные качества (самостоятельность, креативность, амбициозность).

Развитию творческой активности педагогов МАДОУ№ 17 способствует такая форма как педагогическая мастерская «Уроки открытых мыслей». Воспитатель готовил образовательное мероприятие, проводил его, а затем педагоги просматривали видеозапись и обсуждали. *Позиция старшего воспитателя* – куратор, который определяет актуальность той или иной темы, предлагает её педагогу, активно сотрудничает, помогая (при необходимости) воплощать его идеи и проекты. Некоторые из них:

**педагогическая мастерская «Уроки умных педагогических мыслей»*

**педагогическая мастерская «Уроки умных педагогических мыслей»*

«Виртуальное путешествие в музей истории жилища народов Урала.
«Путешествие в страну математики»

Важная форма работы с педагогами – конкурсное движение. Ежегодно в МАДОУ№ 17 планируются как методические, так и творческие конкурсы для педагогов («Лучший конспект НОД», «Лучший речевой уголок», «Лучшее оформление группы к Новому году», «Конкурс групповых газет «Мы за здоровый образ жизни» и др.). Проводятся конкурсы для детей: «Лучший рисунок о зиме», «Огонь – враг или друг», «Умницы и умницы». Педагоги готовят детей к конкурсам различных уровней, в том числе и интернет-конкурсам, кроме того активно участвуют в них сами.

Наиболее результативными стали интерактивные формы и методы работы, стимулирующие саморазвитие и самореализацию личности педагогов, создающие комфортные условия профессионального развития – такие, при которых каждый педагог чувствует себя успешным, чувствует свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным весь процесс обучения.

Итогом методического сопровождения на этом третьем этапе стало повышение уровня развития компетенций педагогов МАДОУ№ 17. Вопрос «как?» сменился утверждением «я знаю, как это делать, я могу это делать». Результатом методического сопровождения профессионального развития педагогов на этапе введения ФГОС ДО стала позиция «хочу работать по-новому – знаю, что делать и каким образом – могу это сделать».

Необходимо отметить, что вместе с развитием командного взаимодействия я учитываю профессиональные особенности педагогов, обусловленные стажем работы. Это определяет индивидуальную работу с ними, учитывается при постановке задач, при необходимости позволяет объединить педагогов в профессиональные группы.

Начинающие педагоги проявляют большой интерес к детям и стойкое желание с ними работать, но у педагогов наблюдается заниженная самооценка ресурсов. Поэтому важно оказывать им эмоциональную поддержку, укреплять веру в себя, помогать в подготовке занятий, планировании, проводить совместный анализ проблемных педагогических ситуаций.

Педагоги – «среднячки» знают, понимают и умеют использовать на практике основные методы и приёмы дидактики, способны понять ребёнка, но им свойственно противоречие между устойчивой мотивацией к обновлению знаний и неумением критически оценивать учебный материал, средства обучения и творчески их использовать. Для этих педагогов важно

сформировать свою педагогическую позицию, почерк, на первый план выходит помощь в творческом освоении передового опыта.

Наконец, педагоги-мастера, это педагоги с высоким уровнем знаний дидактики, им свойственна устойчивая мотивация к активному профессиональному общению, активная творческая профессиональная позиция. В работе с ними важно помочь реализовать творческие педагогические резервы, предотвратить профессиональный застой. Из таких педагогов формируются рабочие и творческие группы: работа над ООП ДО, разработка положений, экспертная работа (мониторинг, аттестация). Оказывается помощь в обобщении опыта, создании авторских разработок, программ.

Таким образом, на смену принципу «педагогического воздействия», свойственного авторитарной педагогике, приходит принцип «педагогического взаимодействия», которое означает согласованную деятельность участников образовательного процесса по достижению совместных целей и результатов. Когда педагог прочувствовал, осознал, принял новые идеи, ему легче начать использовать их в своей работе.

Мониторинг педагогов.

Мониторинг осуществлялся через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе МАДОУ № 17.

<i>Предполагаемые результаты реализации проекта</i>	<i>Индикаторы измерения</i>
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, 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.
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	Все педагоги переведены на эффективный

моральных мер поощрения для контракт.
повышения статуса Разработано положение о премировании в
педагогических работников ДОУ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мотивация педагогов к профессиональному и творческому росту во многом определяет успешность и результативность методической работы, которая включает построение нового заинтересованного взаимодействия между педагогами и старшим воспитателем, основанного на мотивации педагогов и инициативности в реализации их творческих способностей. Успех зависит от консолидации администрации и педагогов, от желания и готовности к совместной работе. Данный подход помогает осуществлять методическую работу в большем объёме и с наименьшими затратами рабочего времени, через активное участие всех педагогов, исходя из их интересов и возможностей. В целом такая взаимосвязанная и систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества образовательной работы с детьми.

Предложенная система методического сопровождения профессионального развития педагогов МАДОУ № 17 в условиях реализации ФГОС ДО содержит систему психолого-педагогических мероприятий, направленных на повышение уровня развития профессиональных компетенций, развитие личностных качеств (целеустремленность, самостоятельность, активность, стремление к профессиональному самосовершенствованию), обеспечивает качественное методическое сопровождение педагогов на этапе нововведений.

Перспектива:

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов МАДОУ № 17 будет направлено на применение педагогами вариативных форм при реализации ООП ДО.

Список использованной литературы и источников информации

1. Атнахова Л. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ. // Дошкольное воспитание. 2014. № 4. С. 24 – 31.
2. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал/ Ю.А. Афонькина. – Волгоград: Учитель, 2013. – 115 с.
3. Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение - управление по результатам/ К.Ю. Белая. – М.: Просвещение, 2008. – 125 с.
4. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. Творческий центр. М., 2008.
5. Волобуева Л. М., Мирко И. А. Активные методы обучения в методической работе ДОУ// Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. - 2010. - № 6(32). - С. 70-79.
6. Жеребятьева С. В. Модель совершенствования профессионального мастерства педагогов. // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2010. - № 10. – с. 5-15.
7. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением/ Т.П. Колодяжная. - М.: Просвещение, 2010. – 124 с.
8. Лукьянова М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2015. № 1. С. 15 – 21.
9. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1. С. 8 – 14.
10. Микляева Н.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ: методическое пособие/ Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. – М.: Айрис-Пресс, 2008. – 144 с.

Интернет-ресурсы:

1. Профессиональная компетентность воспитателя www.lauc.ru
2. <http://kuzminaalena.blogspot.com>
3. <http://pedgazeta.ru>
4. <http://www.ed-union.ru>
5. <http://dob.1september.ru/2005/21/9.htm>

**Анкета
«Определение мотивов трудовой деятельности педагогов»**

Инструкция: Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив "галочку". Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

1	2	3
Фактор	Выбор	Значимость
Уровень доходов (заработная плата)		
Близость места работы к дому		
Возможность продвигаться по карьерной лестнице		
Возможность профессионального роста		
Возможность получения кредитов		
Возможность управления другими людьми		
Обучение за счет компании		
Большие полномочия		
Гибкий график работы		
Возможность самореализации		
Комфортные условия труда		
Нормированный рабочий день		
Отношения с непосредственным руководителем		
Признание, ощущение значимости в компании		
Работа по специальности, в соответствии с образованием		
Работа ради общения, возможность занять свободное время		

Спасибо!

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов, может иметь графическую или табличную форму.

Анкета «Типы мотивации и мотивационные профили персонала»

Существует несколько мотивационных типов, каждый из которых описывает характерное поведение человека в организации. Мотивационные типы можно разделить на два класса:

- 1) класс *избегательной мотивации* (избегательная мотивация – человек стремится избежать нежелательных для себя последствий своего поведения);
- 2) класс *достижительной мотивации* (достижительная мотивация – человек ведет себя так, чтобы достичь определенных рубежей, к которым он стремится).

Теперь детализируем представления о мотивационных типах.

Каждый человек представляет собой сочетание всех или некоторых из мотивационных типов в определенной пропорции.

Таким образом, каждый человек описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует каждый мотивационный тип.

Различают следующие «чистые» типы мотивации:

- люмпенизированный (избегательный класс);
- инструментальный (достижительный класс);
- профессиональный (достижительный класс);
- патриотический (достижительный класс);
- хозяйский (достижительный класс).

Обозначим каждый тип мотивации кодом (по первым двум буквам):

- люмпенизированный (избегательный класс) - ЛЮ;
- инструментальный (достижительный класс) - ИН;
- профессиональный (достижительный класс) - ПР;
- патриотический (достижительный класс) - ПА;
- хозяйский (достижительный класс) - ХО.

Каждый человек с точки зрения его мотивации представляет собой сочетание в некоторых пропорциях пяти чистых мотивационных типов.

Тип мотивации	Характеристика работника
Люмпенизированный тип мотивации	Такой работник предпочитает уравнильное распределение материальных благ; его постоянно преследует чувство зависти, неудовлетворенности порядком распределения благ в обществе; ему все равно, какую работу выполнять; согласен на низкую оплату при условии, чтобы другие не получали больше; у него низкая квалификация и он не стремится повысить ее, даже противодействует этому; ему присуща низкая активность и выступление против активности других; низкая ответственность, стремление переложить ее на других; стремление к минимизации усилий.
Инструментальный тип мотивации	Такой работник ориентирован на «голый заработок», желательно наличными и незамедлительно; он противник других форм поощрений, индифферентен к форме собственности и работодателю; интересуется цена труда, а не его содержание (то есть труд является инструментом для удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации); важна обоснованность цены, не желает подачек; важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.
Профессиональный тип мотивации	Такой работник считает важнейшим условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей; его в значительной степени волнуют содержание труда и характер работы; интересуется содержанием работы; не согласен на неинтересные для него работы, сколько бы за них не платили; интересуют трудные задания – возможность самовыражения; считает важной свободу в оперативных действиях; важно профессиональное признание как лучшего по профессии.
Патриотический тип мотивации (социалистическая мотивация)	Характеризуется тем, что основа его мотивации к труду – высокие идейные и человеческие ценности; необходима идея, которая будет им двигать; важно общественное признание, участие в успехе; главная награда – всеобщее признание незаменимости в фирме.
Хозяйский тип мотивации	Этот тип мотивации основан на достижении и приумножении собственности, богатства, материальных благ и т.п.; для такого работника почти не нужна внешняя мотивация; для него достаточно этой внутренней идеи постоянного увеличения материальных благ; потребности таких работников практически не ограничены; такой работник: добровольно принимает на себя ответственность; характеризуется обостренным требованием свободы действий; не терпит контроля.

МЕТОДИКА СБОРА ИНФОРМАЦИИ

Сбор информации начинается с подготовки анкеты для обследования.

Текст анкеты см. в Журнале «Кадры предприятия», № 8, 2002. С. 46.

Рубрика «Бумаги».

Тестовый вопросник состоит из 18 вопросов и содержит блоки:

* «паспортичка» (вопросы 1-4);

* отношение работника к своей работе, работа как деятельность (вопросы 5-8);

* отношение работника к заработной плате (вопросы 9-10);

* работник и организация, коллектив (вопросы 11, 13);

* работник и совладение организацией (вопрос 14);

* работник и занимаемая им должность (вопросы 12, 15-18).

Все вопросы анкеты закрытые.

Подсказки сформулированы таким образом, что каждая из них соответствует какому-либо типу мотивации; они чаще однозначны, но иногда могут работать и на два-три типа сразу.

У респондента также есть возможность дать два ответа на большинство вопросов. Это сделано с той целью, чтобы определить не только преобладающий тип, а всю структуру трудовой мотивации данного человека.

Вопрос 10 представлен в табличной форме, и респонденту необходимо дать ответ по каждой строке (выбрать один из вариантов: «важно», «не очень важно», «совсем не важно»).

Вопрос 18 разделен на два: для руководителей (18.1) и лиц, не являющихся руководителями (18.2). Каждый работник отвечает либо на один, либо на другой вопрос.

Таким образом, анкета позволяет определить тип мотивации конкретного работника на данный период времени, а также латентные типы, которые присущи работнику и могут проявиться, если ситуация в организации значительно изменится.

При проведении опроса необходимо разъяснить цели этого мероприятия - совершенствование системы стимулирования. Нужно также разъяснить порядок ответа на вопросы, особенно 10 и 18, а также довести до сведения респондента, что на некоторые вопросы можно не отвечать.

Анкета

Как отвечать на вопросы данной анкеты?

Внимательно прочитайте вопрос и все варианты ответов, которые для него приведены. В каждом вопросе есть указание, сколько вариантов ответа Вы можете дать. Большинство вопросов требуют дать только один или два варианта ответа. Если в таком вопросе Вы выбираете какой-то из приведенных вариантов, обведите кружком цифру, нумерующую этот ответ. Если ни один из вариантов Вас не устраивает, напишите Ваш ответ сами в варианте «другое».

Большое спасибо за сотрудничество!

1. Ваша позиция в организации: 1) менеджер 2) служащий 3) рабочий

2. Ваш пол: 1) мужской 2) женский

3. Ваш возраст: лет

4. Как долго Вы работаете в данной организации? _____ лет (или _____ месяцев, если меньше 1-го года)

5. Что Вы больше всего цените в своей работе? Можете дать один или два варианта ответа:

1) Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.

2) Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.

3) Что я чувствую себя полезным и нужным.

4) Что мне за нее относительно неплохо платят.

5) Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.

6) Другое (что именно?) _____

6. Какое выражение из перечисленных ниже Вам подходит более всего?

Дайте только один ответ:

1) «Я могу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход».

2) «В своей работе я - полный хозяин».

3) «У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе».

4) «Я - ценный, незаменимый для организации работник».

5) «Я всегда выполняю то, что от меня требуют».

6) Другое (что именно?) _____

7. Как Вы предпочитаете работать? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
- 2) Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте.
- 3) Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
- 4) Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
- 5) Готов(а) делать все, что нужно для организации.
- 6) Другое (что именно?) _____

8. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Если предложат намного более высокую зарплату.
- 2) Если другая работа будет более творческой, интересней, чем нынешняя.
- 3) Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
- 4) Если это очень нужно для организации.
- 5) Другое (что именно?) _____.
- 6) При всех случаях я предпочел (предпочла) бы остаться на той работе, к которой привык (привыкла).

9. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.
- 2) Это, прежде всего, плата за мои знания, квалификацию.
- 3) Оплата за мой трудовой вклад в общие результаты деятельности организации.
- 4) Мне нужен гарантированный заработок - пусть небольшой, но чтобы он был.
- 5) Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).
- 6) Другое (что именно?) _____.

10. Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода? Дайте ответ по каждой строке: поставьте значок «*» в той колонке каждой из строк, которая больше всего соответствует Вашему мнению.

	1. Очень важно	2. Не очень важно	3. Совсем не важно
1) Заработная плата и премии; пенсии; стипендии			
2) Доплаты за квалификацию			
3) Доплаты за тяжелые и вредные условия работы			
4) Социальные выплаты и льготы, пособия			
5) Доходы от капитала, акций			
6) Любые дополнительные приработки			
7) Приработки, но не любые, а только по своей специальности			
8) Доходы от личного хозяйства, дачного участка и т.п.			
9) Выигрыш в лотерею, казино и пр.			

11. На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией? Дайте только один ответ:

- 1) Работник должен относиться к организации, как к своему дому, отдавать ей все и вместе переживать трудности и подъемы. Организация должна

соответственно оценивать преданность и труд работника.

2) Работник продает организации свой труд и, если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя.

3) Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней, как к месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать работнику такую возможность, извлекать из этого выгоду для себя и на этой основе развиваться.

4) Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага.

5) Другое (что именно?)_____.

12. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения? Можете дать один или два варианта ответа:

1) Чувствуют особую ответственность за свою работу.

2) Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки,

3) Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.

4) Просто хотят «выделиться» или завоевать расположение начальства.

5) Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.

6) Другое (что именно?)_____.

13. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Можете дать один или два варианта ответа:

1) «Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться».

2) «Предпочитаю работать автономно, но чувствую себя так же хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми».

3) «Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает».

4) «Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам».

5) «Мне нравится работать в коллективе, так как там я среди своих».

6) «Другое (что именно?)_____».

14. Представьте себе, что у Вас появилась возможность стать совладельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью? Можете дать один или два варианта ответа:

1) Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.

2) Да, потому что это может увеличить мой доход.

3) Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.

4) Вряд ли - на зарработке это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это помешает.

5) Нет, не нужны мне лишние заботы.

6) Другое (что именно?)_____.

15. Представьте, пожалуйста, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Наиболее интересную, творческую.
- 2) Наиболее самостоятельную, независимую.
- 3) За которую больше платят.
- 4) Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться».
- 5) Не могу представить, что я уйду из нашей организации.
- 6) Другое (что именно?)_____.

16. Что Вы, прежде всего, учитываете, когда оцениваете успехи другого работника в Вашей организации? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Его зарплату, доходы, материальное положение.
- 2) Уровень его профессионализма, квалификации.
- 3) Насколько хорошо он «устроился».
- 4) Насколько его уважают в организации.
- 5) Насколько он самостоятелен, независим.
- 6) Другое (что именно?)_____.

17. Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе? Можете дать сколько угодно ответов:

- 1) Освоить новую профессию.
- 2) Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.
- 3) Перейти на менее удобный режим работы.
- 4) Работать более интенсивно.
- 5) Соглашусь просто терпеть, потому что деваться некуда.
- 6) Другое (что именно?)_____.

7) Скорее всего я просто уйду из этой организации.

18.1. Если Вы - РУКОВОДИТЕЛЬ, то, что Вас привлекает, прежде всего, в этом положении? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
- 2) Возможность принести наибольшую пользу организации.
- 3) Высокий уровень оплаты.
- 4) Возможность организовывать работу других людей.
- 5) Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.
- 6) Другое (что именно?)_____.

7) Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

18.2. Если Вы НЕ ЯВЛЯЕТЕСЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ, то хотели бы Вы им стать? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
- 2) Не против, если это нужно для пользы дела.
- 3) Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.
- 4) Да, если это будет должным образом оплачиваться.
- 5) Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.

- 6) Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.
- 7) Да, чем я хуже других?
- 8) Нет, это слишком большая нагрузка для меня.
- 9) Другое (что именно?)_____.

За подготовкой анкеты следует проведение опроса.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ

Ручная обработка данных теста осуществляется с помощью специальной Таблицы идентификации типов трудовой мотивации по ответам респондентов (табл. 3).

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).

2-6 слайд. 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 деятельностную основу, т. е. показать, что должен делать педагог в процессе непосредственно образовательной деятельности с детьми (приложение 2). Таким образом, «функции» в данной методике - это деятельность педагога по реализации образовательных областей в соответствии со Стандартом.

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

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

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

Для эффективной работы с рассматриваемой методикой предлагается следующий алгоритм:

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

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

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

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

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

Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»

		П	Р	ХЭ	Ф	
Количество баллов						
Место по						

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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575772

Владелец Бурунова Марина Геннадьевна

Действителен с 05.03.2021 по 05.03.2022