



ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
протокол № 1 от «16» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОУ  
«Детский сад № 114»  
  
/С.С. Борзова/  
подпись Ф.И.О.  
Приказ № 01-05/76/1 от 15.09.2020



муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 114»

## Программа развития кадрового потенциала ДОУ

**Авторы:**

Заведующий Борзова Светлана Сергеевна  
Старший воспитатель Абушова Ирина Борисовна

Ярославль 2020 г

# Содержание

<b>Раздел I</b>		
1.1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	5
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
<b>Раздел II</b>		
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	7
<b>Раздел III</b>		
3.1	Система мероприятий	9
<b>Раздел IV</b>		
4.1.	Мониторинг реализации программы	12
4.2.	Заключение	12
<b>Литература</b>		13
<b>Приложения</b>		

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы развития кадрового потенциала

<b>Наименование программы</b>	Программа развития кадрового потенциала МДОУ «Детский сад № 114» на 2020-2023 годы
<b>Разработчик программы</b>	Рабочая группа МДОУ «Детский сад № 114»: Заведующий Борзова Светлана Сергеевна, Старший воспитатель Ирина Борисовна Абушова
<b>Цель программы</b>	<b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ. <b>Конкретная цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов -единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов
<b>Задачи программы</b>	Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников Развитие профессиональной культуры и компетенций 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
<b>Направления программы</b>	Организация профессиональной коммуникации Психолого- педагогическая мотивация Психологическая и методическая поддержка
<b>Сроки реализации</b>	2020-2023 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 %);</li> <li>• Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;</li> <li>• Мотивация к качественному педагогическому труду;</li> <li>• Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии. принимающих участие в конкурсах, творческих группах;</li> <li>• Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);</li> <li>• Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;</li> <li>• Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 80%</li> <li>• Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат.)</li> <li>• Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов (доля работников ДОУ, повысивших квалификацию увеличивается на 20%, от общей численности работников)</li> <li>• Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-</li> </ul>

	единомышленников
<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет заведующий

## 1.2. Пояснительная записка

Программа кадрового потенциала (далее - Программа) муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 114» 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 образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "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. Приказ департамента образования Ярославской области от 17.09.2014 № 530/2/01-03 «О региональном проекте «Развитие кадрового потенциала системы образования Ярославской области».

6. Устав МДОУ «Детский сад № 114» города Ярославля.

### 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 двадцатипятилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного подхода».

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 учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 24 воспитателя, 3 учителя-логопеда, педагог-психолог, 2 музыкальных руководителя и инструктор по физкультуре. Педагогический коллектив последние годы обновляется.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы, пять педагогов отмечены отраслевыми наградами.

Общий состав коллектива ДОУ: 30 человека.

Анализ данных показывает:

### Кадровые условия

#### Образовательный уровень педагогов

Учебный год	Численный состав	Высшее	Среднее проф.
2018-2019	28	12	16
2019-2020	32	15	17
2020-2021	30	16	14

#### Уровень квалификации

Учебный год	Высшая квалиф. категория	Первая квалиф. категория	Не аттестованы
2018-2019	4	21	3
2019-2020	4	21	7
2020-2021	8	16	6

#### Стаж

Учебный год	Количество педагогов	До 5 лет	От 5 до 20 лет	Свыше 20 лет
2018-2019	28	1	19	8
2019-2020	32	1	13	16
2020-2021	30	1	11	18

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в ЯГПУ, Ярославский педагогический колледж;
- прохождение курсов повышения квалификации, тематических и целевых курсов при ИРО
- самообразование.

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

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная 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
- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Дефицит специалистов
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.

## Раздел II

### 2.1. Цель программы

*Стратегическая цель:*

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ.

*Конкретная цель:*

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

### 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);
- 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 2020 по 2023 года 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 2020- 2023 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
  - Готовность педагогических работников использованию 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)
    - Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
    - Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий составит - 70%
    - Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение об установлении дополнительных выплат ....)
    - Создание модели внутрифирменного обучения
    - Успешное прохождение педагогами аттестат 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>
<b>1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников</b>	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 35% педагогов)	Ежегодно сентябрь	Старший воспитатель
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
	Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	2015 год	УС ДОУ, председатель совета трудового коллектива
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	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
	<b>2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов</b>	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Сентябрь ежегодно
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: МО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.		Весь период	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской компьютерной грамотности» Достижение 100% ИКТ-компетенций педагогов			Заведующий и старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)		Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете		Ноябрь-май	Старший воспитатель
Разработка модели профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога [Приложение 1]		2016 май	

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> <li>• заседания педсоветов</li> <li>• профильные и индивидуальные консультации</li> <li>• временные творческие объединения по направлениям работы</li> </ul>	Ежемесячно	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
<b>3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b>	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР) [Приложение 2]	ежегодно	Старший воспитатель ДОУ
	Организация обучения школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов. Проведение серии обучающих семинаров для младших воспитателей	2020-2023	Старший воспитатель ДОУ
	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»	2020-2023	Старший воспитатель, педагог-психолог, социальные партнеры
	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ «Золотой фонд детского сада» Номинации педагогов по результатам работы за год на конкурс «Воспитатель года»	2020-2023	Старший воспитатель ДОУ
	Дополнительные курсы по внедрению современных компьютерных технологий «Мастерская современных компьютерных технологий»	По срокам организации	Старший воспитатель ДОУ
	Апробация модели внутрифирменного продвижения персонала через участие в работе: «Мастерской непрерывных улучшений» [Приложение 3] «Мастерская социально-педагогического проектирования» [Приложение 4]	Сентябрь-октябрь	Заведующий ДОУ, старший воспитатель,
	Использование новых методик диагностики компетентности педагогов (Квадрат функций) [Приложение 5]	Сентябрь 2020	Заведующий старший воспитатель,
<b>4. Обновить структуру, условия и содержание</b>	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия [Приложение 6]	Весь период	Старший воспитатель

<i>Задачи</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель
	Картотечное структурирование методического обеспечения ДОУ	Август ежегодно	Старший воспитатель
<b>5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ</b>	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ	2020-2023	заведующий
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников Разработка Положения о Дне здоровья	Апрель ежегодно	Старший воспитатель, инстр по ф к
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ
	Организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий	Весь период	Психолог ДОУ
<b>6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель
	Формирование самодеятельного театрального коллектива	2020-2023	Заведующий Старший воспитатель
	Поддержка традиций ДОУ (1 сентября, День пожилого человека...)	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
	Стимулирование успешной профессиональной деятельности в проекте «Детский сад года»	2019-2023 уч.г	Заведующий Старший воспитатель
	Разработка положения и проведение конкурса «Золотой фонд детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	апрель	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, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских
Создание условий для профессионального роста каждого педагога	<ul style="list-style-type: none"><li>• Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20%</li><li>• Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов</li><li>• Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации</li></ul>
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	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение о премировании в ДОУ

## **4.2. Заключение**

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

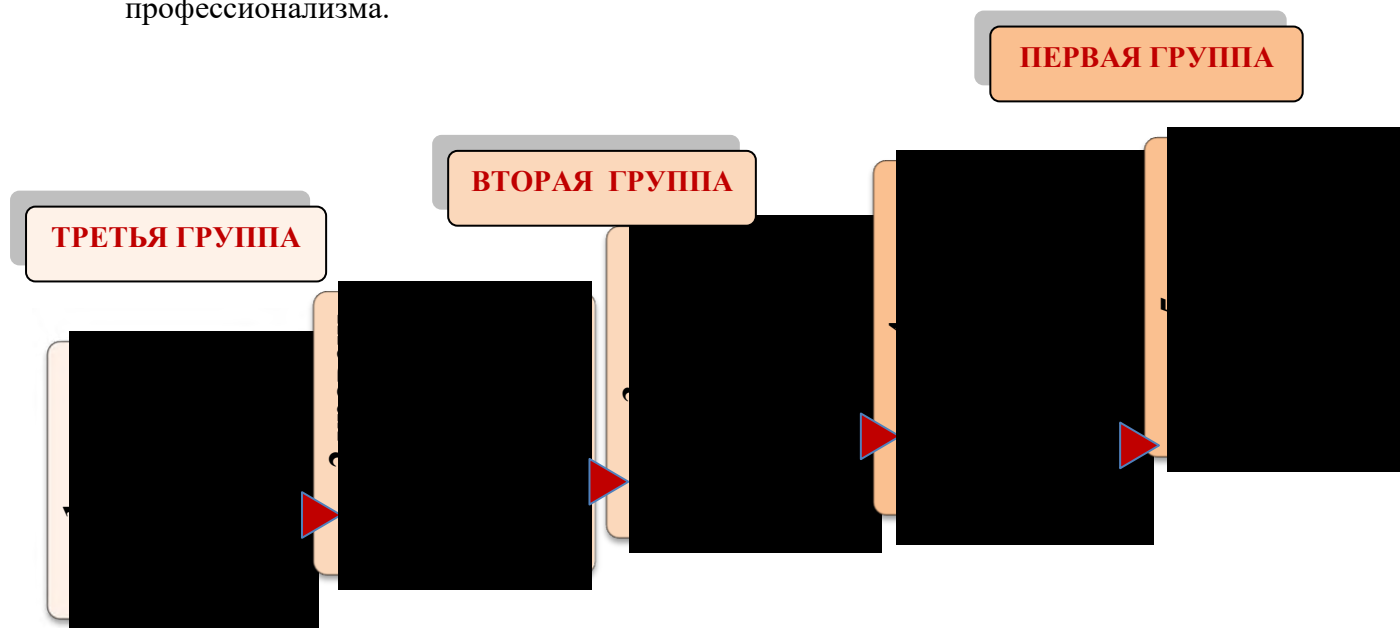
## Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
3. Булатова О.С. «Педагогический артистизм: учебное пособие// М.: Издательский центр «Академия» 2001.
4. Ершов П.М. «Технология актерского искусства», Москва, 1992.
5. Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
6. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-с. 15-20
7. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.

## Модель профессионального продвижения

это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма которая позволяет нам:

- решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
- повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов, в том числе в вопросах реализации ФГОС;
- снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.



На основе проведённого обследования определяется индивидуальная траектория профессионального продвижения для каждого педагога, но при этом с целью оптимизации затрат выделяются группы педагогов по уровню педагогического мастерства.

**Первая группа.** Педагоги обладают высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую квалификационную категорию и являются «мастерами».

**Вторая группа.** Педагоги совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 5 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством старшего воспитателя, овладевают способами обучения взрослых, основанными на применении деятельностного подхода.

**Третья группа.** Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Модель профессионального продвижения лежит в основе разработанной в детском саду программы развития, годового плана, индивидуальных планов профессионального развития.

## 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 ДООУ
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДООУ
- 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 ППРС	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
«Воспитатель года»	Январь- февраль 2011год	Н-р, аналитическая справка о системе работы воспитателя	Очный этап районного конкурса «Воспитатель года- 2011»

## **Мастерская непрерывных улучшений, как средство повышения качества образовательной деятельности ДООУ**

С началом внедрения ФГОС ДО в практику работы дошкольных учреждений мы неизбежно сталкиваемся с необходимостью повышения качества работы всего детского сада и каждого педагога в отдельности. Как повысить ответственность каждого за результаты своей деятельности? Как управлять процессом внедрения нового?

Ответом на вызовы времени стала общая идея, которая основывалась на применении принципов японской системы качества - кайзен (kaizen)<sup>1</sup> - системы постоянных, пусть очень небольших, но каждодневных шагов по улучшению качества, производимых каждым работником организации.

**ИДЕЯ** заключается в следующем:

создать действующий механизм вовлечения педагогов в процесс повышения качества образовательной работы через систему малых незначительных улучшений, что в конечном итоге приведет к значительному улучшению качества образовательной деятельности, и корпоративной культуры

и в качестве такого механизма мы разработали модель «Мастерской непрерывных улучшений»

Ее главная функция - генерировать небольшие предложения по улучшению качества образовательной работы детского сада, в том числе предложения по разработке и апробации действенных образцов педагогической деятельности, эффективных приемов, универсальных способов работы и уникальных находок в области повышения эффективности педагогического взаимодействия, что позволяет нам выявить действенные педагогические приемы и наполнить педагогические методы работы конкретным содержанием (вплоть до речевых инструкций).

Мастерскую возглавляет старший воспитатель. Участниками являются все педагоги, но с разной степенью вовлеченности.

**Цикл работы Мастерской основан на процессной модели Деминга.**



## **I этап (планирование)**

План-задание Мастерской формирует руководитель на основе запросов:

- со стороны администрации: по итогам оперативного контроля, по результатам проблемного анализа деятельности ДООУ.
- со стороны персонала: в форме предложений по улучшению через «Банк идей» и индивидуальные запросы по проблемам в работе.

## **II этап (действие)**

- Формируется рабочая группа по разработке «улучшения» (образцы педагогической практики, действенные приемы работы, уникальные находки в педагогической практике).

## **III этап (проверка)**

- Организуется работа группы по апробации «улучшения».
- Данные наблюдений фиксируются на практике, фиксируются в карте наблюдений.

## **IV этап (анализ данных)**

- Данные наблюдений передаются руководителю для принятия решения о целесообразности и эффективности внедрения «улучшения».

## **V этап (решение о соответствии критериям)**

- Решение о рациональности и эффективности улучшений принимает педагогический совет

## **Мастерская социально-педагогического проектирования, как фактор сохранения благополучной среды развития каждого ребенка**

В образовательной политике государства четко обозначен приоритет личностно-ориентированного образования, центром внимания которого должна стать личность ребенка, как субъекта образовательной деятельности. Принятие ФГОС ДО свидетельствует о явном движении к переосмыслению подходов к организации отношений в сфере образования на основе принципов «личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия взрослых и детей».

Однако анализ существующей практики показывает, что использование личностно-ориентированных технологий, методов и приемов личностного взаимодействия осуществляется бессистемно или вообще не осуществляется в ряде случаев. Все чаще наблюдается социальная дезадаптация детей в детском саду, связанная не только с проблемами личностных особенностей, но и низкой эффективностью педагогического взаимодействия воспитателя с ребенком. До сих пор встречаются учебно-дисциплинарные модели осуществления педагогической деятельности и авторитарный стиль взаимодействия с детьми.

Мы считаем, что основной задачей образовательного учреждения была и остается по настоящий момент задача создания такой образовательной среды, которая поможет каждому ребенку найти свою «нишу» в соответствии с его склонностями, особенностями характера, способностями и тем самым создать комфортные условия для его всестороннего развития. Решить эту задачу можно только при реализации личностно-ориентированного подхода к построению среды вокруг ребенка используя инструменты технологии социально-педагогического проектирования.

Это значит, что все аспекты образовательной среды (предметно-пространственная, развивающая образовательная, характер взаимодействия со взрослыми, характер взаимодействия с другими детьми, системы отношений ребенка к миру, к другим людям, самому себе), в которую попадает ребенок в детском саду, должны быть организованы воспитателем с учетом интересов и потребностей ребенка.

Для нашего учреждения создание социально-педагогических проектов - это средство решения проблем повышения качества образования и развития профессионально-инновационной деятельности, культуры управленческого труда руководителя, методической подготовки педагога к обучению и воспитанию дошкольника, а также развитие разнообразных форм взаимодействия ДОУ и окружающей его социокультурной среды.

Под социально-педагогическим проектированием в данном случае мы понимаем возможность преобразовывать социальные процессы, явления, условия с помощью педагогических средств для улучшения социальной ситуации как в группе в целом, так и для детей с проблемами в социализации. Таким образом объектом проектирования могут быть социальные явления (например, отношение к детям с ограниченными возможностями здоровья, участие отцов в воспитании детей и др.) или конкретный ребенок (несколько детей). Каждый социально-педагогический проект имеет свою локальную социальную значимость. Он рождается на основе социального прогнозирования и предвидения, ориентированного на изменение окружающей социальной среды (социальных условий) и требующего самоопределения участников проекта относительно качества этой среды. Его целью становится инициирование с помощью педагогически организованных действий процесса, способного привести к позитивным изменениям в социальной среде.

Ценностным ориентиром педагогического проектирования становится пространство отношений, основанное на личностном отношении воспитателя к каждому конкретному ребенку и направленное от ребенка к субъектам окружающего его пространства. Механизм управления пространством отношений - это стихия, которую можно наблюдать и корректировать с помощью мониторинговых технологий, например метод социометрических измерений для диагностики межличностных отношений (Джекоб Морено) или цветовой тест Люшера, направленный на выявление психофизиологического состояния ребенка, или тест Тэмпл-Дорки-Амэн на раскрытие детской тревожности и др.

В нашем дошкольном учреждении использовался также метод «Социомониторинг-Сервис» (О. Е. Хабарова).

В «Мастерской социально-педагогического проектирования» объединены творческие, равнодушные, профессиональные специалисты, освоившие технологию социально-педагогического проектирования и способные оказать действенную помощь в процессе социально-коммуникативного развития детей.

Заказ на разработку проекта с определенной социальной направленностью может поступать в Мастерскую от воспитателя, специалистов и администрации детского сада.

Специалисты Мастерской организуют свою деятельность по разработанному плану (алгоритму) действий по улучшению сложившейся системы социальных отношений в конкретных группах.

#### **План (алгоритм) действий по гармонизации социальной ситуации**

1. Создание положительного настроения детей, педагогического и вспомогательного персонала группы на проведение индивидуальных замеров социальных отношений в группе.
2. Проведение замеров.
3. Анализ группового пространства по критериям:
  - уровень гармонизации группы по гендерному признаку;
  - управляемость группы;
  - количество дезадаптантов в группе;
  - социальная напряженность в группе.
4. Проведение педагогом-психологом и старшим воспитателем индивидуальных консультаций с воспитателями по гармонизации группового пространства группы и изменения статуса ребенка-дезадпанта в позитивную сторону.
5. Рекомендации по разработке индивидуальных социально-педагогических проектов для конкретного ребенка в группе.
6. Разработка проектной группой, педагог-психолог, воспитатели, старший воспитатель) индивидуального социально-педагогического проекта для конкретного ребенка в группе
7. Проведение разработанных мероприятий воспитателями в группе согласно плану проекта.
8. Проведение контрольных итоговых замеров.
9. Проведение целенаправленного педагогического наблюдения.
10. Рефлексия собственного поведения воспитателя, использованных методов, приемов при построении общения сверстников в группе.

И. Анализ полученных результатов. При необходимости разработка нового социального проекта.

Образовательная деятельность, проводимая по данному алгоритму в рамках «Мастерской социально-педагогического проектирования» позволяет:

- создать проектные команды, творческие коллективы по проектированию и реализации проектов;
- развить проектировочные функции и обеспечить взаимодействие всех субъектов образовательного процесса по созданию условий для развития, как отдельного ребенка,

так и коллектива в целом на основе исследования и анализа проблем социально-образовательного характера;

- получить четкую и объективную информацию о ребенке, его особенностях психического, физического развития, социальном опыте и состоянии семейных отношений;

- выявить потенциальные возможности для развития и успешной социализации детей;

- спроектировать индивидуализированные, личностно-ориентированные траектории развития и образования для ребенка;

- создать психолого-педагогические условия для успешной реализации Программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО;

- повысить компетентность педагогов в построении личностно-ориентированного взаимодействия с дошкольниками в детском саду.

## **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 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 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.

Таблица 1

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

<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>
<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>
<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>
<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>
<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>

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.

Таблица 2

### Итоговая таблица по результатам обработки методики «Квадрат функций»

<b>Функции</b>	<b>СК</b>	<b>П</b>	<b>Р</b>	<b>ХЭ</b>	<b>Ф</b>	<b>Сумма баллов</b>
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**

<b>Образовательная область</b>	<b>Содержание образовательных областей (по ФГОС ДО)</b>	<b>Деятельность педагога (перепроектирование компонентов)</b>
Социально-коммуникативное развитие (СК)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности.</li> <li>2. Развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками.</li> <li>3. Становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий.</li> <li>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..</li> <li>5. Формирование позитивных установок к различным видам труда и творчества.</li> <li>6. Формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствую усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности.</li> <li>2. Способствую развитию общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками.</li> <li>3. Способствую становлению самостоятельности детей.</li> <li>4. Развиваю социальный и эмоциональный интеллект, эмоциональную отзывчивость.</li> <li>5. Формирую основы безопасного поведения в быту, социуме, природе</li> </ol>
Познавательное развитие (П)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие интересов детей, их любознательности и познавательной мотивации.</li> <li>2. Формирование познавательных действий, становление сознания.</li> <li>3. Развитие воображения и творческой активности.</li> <li>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.).</li> <li>5. Формирование первичных представлений о малой родине и Отечестве, представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках.</li> <li>6. Формирование первичных представлений о планете Земля как общем доме людей, об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развиваю интересы детей, их любознательность и познавательную мотивацию.</li> <li>2. Развиваю воображение и творческую активность.</li> <li>3. Формирую первичные представления о себе, других людях и объектах окружающего мира.</li> <li>4. Формирую первичные представления о малой родине и Отечестве.</li> <li>5. Формирую первичные представления о планете Земля как общем доме людей, и об особенностях ее природы, многообразии стран и народов мира</li> </ol>

Речевое развитие (Р)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Владение речью как средством общения и культуры.</li> <li>2. Обогащение активного словаря.</li> <li>3. Развитие связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи.</li> <li>4. Развитие речевого творчества.</li> <li>5. Развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонем-го слуха.</li> <li>6. Знакомство с книжной культурой, детской литературой, понимание на слух текстов различных жанров детской литературы.</li> <li>7. Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения грамоте</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обогащаю активный словарь ребенка.</li> <li>2. Развиваю связную, грамматически правильную диалогическую и монологическую речь.</li> <li>3. Развиваю речевое творчество детей.</li> <li>4. Развиваю звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух.</li> <li>5. Знакомлю с книжной культурой, детской литературой, добиваюсь понимания на слух текстов различных жанров детской литературы</li> </ol>
Художественно эстетическое развитие (ХЭ)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства (словесного, музыкального, изобразительного), мира природы.</li> <li>2. Становление эстетического отношения к окружающему миру.</li> <li>3. Формирование элементарных представлений о видах искусства; восприятие музыки, художественной литературы, фольклора.</li> <li>4. Стимулирование сопереживания персонажам художественных произведений.</li> <li>5. Реализация самостоятельной творческой деятельности детей (изобразительной, конструктивно-модельной, музыкальной и др.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развиваю предпосылки ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства, мира природы.</li> <li>2. Способствую становлению эстетического отношения к окружающему миру.</li> <li>3. Формирую элементарные представления о видах искусства; восприятию музыки, художественной литературы, фольклора.</li> <li>4. Способствую стимулированию сопереживания персонажам художественных произведений.</li> <li>5. Способствую реализации самостоятельной творческой деятельности детей</li> </ol>

Физическое развитие (Ф)	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Правильное формирование опорно-двигательной системы организма, развитие равновесия, координации движения, крупной и мелкой моторики обеих рук, с правильным, не наносящим ущерба организму выполнением основных движений (ходьба, бег, прыжки, повороты в обе стороны).</li> <li>3. Формирование начальных представлений о некоторых видах спорта, овладение подвижными играми с правилами.</li> <li>4. Становление целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере.</li> <li>5. Становление ценностей здорового образа жизни, овладение его элементарными нормами и правилами (в питании, двигательном режиме, закаливании, при формировании полезных привычек и др.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способствую приобретению опыта в двигательной деятельности детей, развиваю их координацию и гибкость.</li> <li>2. Способствую правильному формированию опорно-двигательной системы организма, развитию равновесия, координации, выполнению основных движений (ходьба, бег, мягкие прыжки, повороты в обе стороны).</li> <li>3. Формирую начальные представления о некоторых видах спорта, знакомя с подвижными играми и с их правилами.</li> <li>4. Способствую становлению целенаправленности и саморегуляции в двигательной сфере.</li> <li>5. Способствую становлению ценностей здорового образа жизни</li> </ol>
-------------------------	---	--

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

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

<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>
<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>
<b>р-</b>	<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>
<b>п-</b>	<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>
<b>ск-</b>	<b>ф-</b>	<b>хэ-</b>	<b>р-</b>	<b>п-</b>

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

Оценка эффективности, проведённого методического мероприятия \_\_\_\_\_

Тема \_\_\_\_\_

Педагог \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Уровень эффективности – \_\_\_\_\_ Ст. Воспитатель \_\_\_\_\_

	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		
	Баллы	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.										
	<b>Количество баллов</b>									

