

**Адресные рекомендации по результатам мониторинга качества образовательных условий дошкольного образования Свердловской области**

Данные рекомендации разработаны с учетом анализа результатов регионального мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области по показателю «Качество образовательных условий дошкольного образования».

*Качество условий* – это выполнение санитарно-гигиенических норм организации образовательного процесса; реализация мер по обеспечению безопасности, обучающихся в организации образовательного процесса, выполнение требований к развивающей предметно-пространственной среде, выполнение требования к формам взаимодействия педагога с детьми и требования к педагогическим кадрам ДОО.

Оценка качеств условий, обеспечивающих образовательный процесс это — степень соответствия образовательного и рабочих процессов в общеобразовательном учреждении государственным требованиям, реальным достигаемым результатам, социальным и личностным ожиданиям, выраженных в критериях и показателях.

В основу системы оценки качества образовательных условий положены принципы:

- объективности и достоверности;
- реалистичности требований, (учитывая индивидуальные особенности развития обучающихся);
- открытости, прозрачности процедур оценки условий качества образования;
- доступности информации;
- соблюдения морально-этических норм.

*Кадровые условия.*

Кадровая политика – важное направление в работе с кадрами, коллектива в целом, набор основополагающих принципов, форм и методов по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на формирование профессионального, квалифицированного, сплоченного коллектива, который может обеспечивать работоспособность и стратегическое развитие организации. В условиях ДОО штат работников организации должен быть укомплектован педагогами, имеющими квалификацию, необходимую для реализации образовательной деятельности по ООП ДО ДОО. Для повышения качества можно предусмотреть систему обеспечения ДОО квалифицированными кадрами.

Например, разработать «Положение о кадровом обеспечении», которое предусматривает требования к отбору, адаптации, обучению и контролю квалификации педагогических работников ДОО.

Предусмотреть требования к кадровому обеспечению согласно описанным в ООП ДО кадровым условиям реализации образовательной деятельности.

Организация самостоятельно определяет потребность в педагогических работниках и формирует штатное расписание по своему усмотрению, исходя из особенностей реализуемых образовательных программ дошкольного образования, контекста их реализации и потребностей.

При работе в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в Организации должны быть дополнительно предусмотрены должности педагогов, имеющих соответствующую квалификацию для работы в соответствии со спецификой ограничения здоровья детей, из расчета не менее одной должности на группу детей.

При организации инклюзивного образования: при включении в общеобразовательную группу иных категорий детей, имеющих специальные образовательные потребности, в т. ч. находящихся в трудной жизненной ситуации, может быть предусмотрено дополнительное кадровое обеспечение.

Администрации ДОО необходимо организовывать мотивацию и поддержку педагогов на профессиональное развитие с дальнейшим подтверждением первой и высшей квалификационной категорией.

Создание и развитие эффективной системы мотивации сотрудников ДОО заключается в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого сотрудника в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемым.

Нематериальным стимулированием педагогов являются поощрительные меры, не требующие материальных затрат, такие как: признание заслуг работника. Для выражения признательности можно использовать формальные поводы (общее собрания, совещания, праздничные мероприятия и др.) и неформальные (личное поздравление от руководителя по телефону, письмо и др.).

Одно из существенных средств поощрения со стороны организации является размещение информации о достижении на сайте детского сада. При условии регулярного обновления вызывает искренний интерес у педагогов и способы эффективно работать на рост авторитета лучших работников.

Награждения почетными грамотами, благодарностями. При этом ставится задача не только воздать должное лучшим, но и показать более широким кругам сотрудников, какие результаты заслуживают восхищения и уважения в организации.

Повышение мотивации педагогов способствуют различные конкурсы и соревнования. Поощрения достижения работником более высоких общих,

индивидуальных результатов, по итогам месяца, квартала, года мотивирование высоких результатов в дальнейшем.

Система мотивации персонала является одним из самых значимых элементов управления деятельностью организации, учитывающим структуру прав и обязанностей сотрудников, каждый ощущает, что его вклад не останется незамеченным внутренняя заинтересованность сотрудников в эффективной работе постоянно сохраняется; начинает чувствовать общность интересов и вовлеченность в жизнь организации.

В ДОО необходимо предусмотреть систематическое повышение профессиональной квалификации педагогов. Организовать привлечение других квалифицированных педагогов (не закрепленных за конкретной группой) для выполнения требований к кадровым условиям реализации ООП ДО с учетом потребностей, способностей, интересов и инициативы воспитанников группы.

Обеспечить педагогическим работникам ДОО возможность получения дополнительного профессионального образования без отрыва от производства с целью более профессиональной реализации образовательной деятельности.

Предусмотреть системное профессиональное развитие педагогов. Выстроить систему разностороннего профессионального развития педагогов во всех образовательных областях, овладения навыками реализации различных форм образовательной деятельности на основе комплексной программы профессионального развития педагогов с учетом программы развития ДОО, потребностей, возможностей, инициативы самих педагогов, воспитанников, их семей и других заинтересованных сторон.

Предусмотреть системное совершенствование качества педагогической работы во всех образовательных областях и формах образовательной деятельности с учетом изменяющихся условий (потребностей, возможностей, интересов и инициативы воспитанников) на основе индивидуального плана профессионального развития педагога.

Планирование профессионального развития педагогов образовательной организации включает последовательное выполнение следующих шагов:

- самоанализ и самооценку имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагога»;
- выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки;
- выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки и построение индивидуального плана профессионального развития педагога;
- построение дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации.

Для эффективной реализации индивидуального плана педагога особое значение имеет организация методического сопровождения профессионального роста педагогов дошкольного образования.

Методическое сопровождение – это деятельность, которая совершенствует и развивает профессиональную компетентность педагогов в вопросах качества и эффективности воспитательно-образовательного процесса.

Цель методического сопровождения педагогов – обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС ДО и внедрению профессионального стандарта через создание системы непрерывного профессионального развития; выбор оптимальных вариантов методической работы и современных форм их реализации для повышения профессионального мастерства педагогов и их самосовершенствования, полного раскрытия творческих способностей каждого как профессионала и как личности.

Профессиональная компетентность педагога включает в себя:

- систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях;
- ценностные ориентации педагога;
- интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

К основным составляющим профессиональной компетентности педагога относятся:

1. Методологическая компетентность (умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью ребёнка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДО, группа, каждый ребёнок) совместная (партнёрская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно выработанных целей и задач);

2. Психолого-педагогическая компетентность (теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательной деятельности);

3. Коммуникативная компетентность (практическое владение приёмами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители, члены семьи, педагоги);

4. Исследовательская компетентность (умение применять в практической деятельности исследовательские и опытно- экспериментальные методы организации образовательной деятельности: создание ситуаций для самостоятельного, непосредственного наблюдения, исследования детьми на основе которых они сами устанавливают причинно-следственные связи предметов, явлений окружающей действительности, учатся делать выводы, познают закономерности);

5. Презентационная компетентность (умение презентовать положительный результат своей профессиональной деятельности в написании статей в журналах, на образовательных сайтах, выступления на педагогических конференциях разного уровня, презентации материалов из опыта работы по актуальным проблемам дошкольного образования на сайте дошкольного учреждения и т. д.);

6. Акмеологическая компетентность (способность к постоянному профессиональному совершенствованию);

7. Информационно-коммуникационная компетентность (практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к образовательной деятельности, ведение документации).

В этом случае профессиональное развитие должно быть построено в соответствии с профессиональными и личностными потребностями педагогов, а также особенностями, условиями и целями конкретной ДОО.

Следовательно, в настоящее время основной задачей руководителей ДОО, становится определение стратегии внутрифирменного профессионального развития педагогов конкретной ДОО.

Внутрифирменное обучения педагогических работников на базе детского сада – это прогнозирование профессионального роста, развития, это средство, помогающее очертить новые границы, определить перспективы, обозначить будущие профессиональные достижения.

Одним из вариантов внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров, обеспечивающей развитие компетентностей, значимых для работы в современной образовательной ситуации может стать программа, сформированная с учетом потребностей педагогического коллектива, который имеет возможность выбора образовательного содержания.

Содержание программы строится следующим образом. Теоретические знания апробируются педагогами еще в процессе обучения, что позволяет развивать аналитические, проектировочные, исследовательские, информационные, коммуникативные, организационные умения. Каждое занятие по программе содержит теоретическую и практическую части. Изложение теоретических аспектов сопровождается показом электронных презентаций, используется лекция-диалог с проблемными вопросами для активизации слушателей. Практическая часть включает открытые показы работы педагогов с детьми, демонстрируется применение прослушанной теории в практике работы. Обучение строится на основе использования интерактивных форм передачи инновационного опыта: проблемная лекция, лекция визуализация, лекция-пресс конференция, лекция-диалог с применением информационно-коммуникативных технологий, мастер-классы, семинары-практикумы, тренинги, открытые просмотры работы педагога с детьми и родителями.

Также в условиях ДОО возможна сетевая форма обучения педагогов на базе других ДОО с привлечением научно-методических и сетевых ресурсов.

Особенность данной формы заключается в том, что она представляет собой интеграцию обучения слушателей на рабочем и вне рабочего места.

К её основным характеристикам относятся следующие:

обучение осуществляется на базе другого ДОО, однако, организационно-педагогические условия процесса обучения (предметно-пространственная, образовательная среда) соответствуют условиям работы педагогов;

базовая ДОО имеет возможность продемонстрировать слушателям используемые технологии, методы, образовательные средства непосредственно в образовательной деятельности с дошкольниками, что позволит педагогам осуществить их быстрый перенос в профессиональную деятельность;

используемые формы, методы и средства обучения педагогов хотя и устанавливаются базовой ДОО, но ориентированы на образовательные потребности педагогов ДОО;

данная форма позволяет обеспечить охват педагогов ДОО большим количеством программ обучения, что способствует реализации принципа вариативности в выборе содержания профессионального обучения;

процесс обучения педагогов в каждой базовой ДОО может осуществляться при научном сопровождении высококвалифицированных кадров.

*Психолого-педагогические условия.*

ДОО необходимо обеспечить поддержку инициативы и самостоятельности детей в специфических для них видах деятельности.

Предусмотреть амплификацию и постоянное совершенствование образовательной среды, обеспечивающей поддержку инициативы детей и при этом соблюдения баланса между собственной активностью ребенка и активностью взрослого.

Взрослые должны больше создавать ситуаций, в которых каждому ребенку предоставляется возможность выбора деятельности, партнера, средств и пр., обеспечивается опора на его личный опыт при освоении новых знаний и жизненных навыков. Организовать возможность самостоятельно трансформировать игровое пространство детьми.

Виды и направления детской инициативы

- творческая инициатива – предполагает включенность ребенка в сюжетную игру как основную творческую деятельность, где развиваются воображение, образное мышление;

- инициатива, как целеполагание и волевое усилие – предполагает включенность ребенка в разные виды продуктивной деятельности – рисование, лепку, конструктивное моделирование, где развиваются произвольность, планирующая функция речи;

- коммуникативная инициатива – предполагает включенность ребенка во взаимодействие со сверстниками, где развиваются эмпатия, коммуникативная функция речи;

- познавательная инициатива – предполагает любознательность, включенность в экспериментирование, простую познавательно-исследовательскую деятельность, где развиваются способности устанавливать пространственно-временные, причинно-следственные и родовидовые отношения.

Развитие детской инициативы и самостоятельности в условиях детского сада осуществляется с помощью:

создания условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;

создания условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;

не директивной помощи детям, поддержки детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т. д.) обращение ребенка к взрослым строится на основе собственного побуждения.

Условия развития детской инициативы и творческого самовыражения:

— формирование установок «Я могу», «Я сумею»; давать простые задания (снимать страх «не справлюсь»), развивать у детей инициативу.

— создание ситуации успеха для каждого ребенка: «Это очень просто, я тебе помогу»; - давать задания интересные или такие, в которых у человека есть личный интерес что-то делать.

— предвосхищающая положительная оценка «Ты очень творческий ребенок, у тебя все получится!»

— поддержание инициативы (быть готовым платить за ошибки и неудачи). Научить грамотно реагировать на собственные ошибки («Смотри, ошибочка!»).

Приемы развития инициативы и самостоятельности:

1. Ситуация успеха.

2. Установки.

3. Предвосхищающая положительная оценка.

4. Собственный пример.

5. Проблемное обучение (проблемная ситуация).

6. Эксперимент (исследование).

7. Сюжетное обыгрывание макетов жизненных пространств.

8. Моделирование.

9. Игры, игровые приемы, игровые материалы, задающие содержание, правила, культуру и дух совместных действий, направленных на достижение цели.

10. Образно-смысловые задания на импровизацию с учетом возможностей детей.

11. Игры-представления по мотивам народных сказок о животных, по поэтическим и фольклорным произведениям.

12. Коллекционирование со смыслом и действием (интересных предметов, игровых возможностей, впечатлений, способов создания предметов).

13. «Мастер - классы» формируют у детей способности самостоятельно осваивать материал, используя при этом разнообразные информационные средства, творчески организовывать свою деятельность, обобщать полученные данные, делиться своим опытом с другими детьми. Алгоритм проведения исследований:

- Выбор темы;
- Составление плана;
- Сбор материала и информации;
- Обобщение полученных данных;
- Итог. (презентация опыта работы)

14. «Ритуал планирования самостоятельной деятельности» направлен на формирование умения планировать свою деятельность, анализировать полученные результаты и правильность своих действий.

15. Прием «Три варианта». Суть данного приема в том, что ребенок самостоятельно находит пути решения различных проблемных ситуаций. Например, если ребенок приходит к вам с каким –то вопросом, проблемой и просит о помощи. Воспитатель говорит: «Я тебе обязательно помогу, но сначала предложи три своих варианта решения данной проблемы». Тем самым давая информацию к размышлению и стимулируя его к самостоятельному поиску решения.

Таким образом, для поддержки детской инициативы необходимо:

1. Предоставление детям самостоятельности во всем, что не представляет опасности для их жизни и здоровья, помогая им реализовывать собственные замыслы.

2. Обеспечение благоприятной атмосферы. Доброжелательность со стороны педагога, его отказ от высказывания оценок и критики в адрес ребенка способствуют свободному проявлению дивергентного мышления (его характеризуют быстрота, гибкость, оригинальность, точность). Не критиковать результаты деятельности ребенка и его самого как личность.

3. Отмечать и приветствовать даже минимальные успехи детей.

4. Поддержка интереса ребенка к тому, что он рассматривает и наблюдает в разные режимные моменты.

5. Поощрение высказывания оригинальных идей, различных творческих начинаний ребенка. 6. Для поддержки инициативы в творческой, досуговой деятельности по указанию ребенка создавать для него все необходимые условия.

7. Обогащение окружающей ребенка среды самыми разнообразными, новыми для него, предметами и стимулами с целью развития его любознательности. Содержание в открытом доступе различных элементов РППС. Формирование у детей привычки самостоятельно находить для себя

интересные занятия; приучение свободно пользоваться игрушками и пособиями.

8. Использование личного примера творческого подхода к решению проблем.

9. Предоставление детям возможности активно задавать вопросы.

10. Планомерное обогащение жизненного опыта детей.

11. Совместные (обучающие) игры педагога с детьми, направленные на передачу им игрового опыта.

12. Своевременное изменение предметно-игровой среды с учетом обогащающегося жизненного и игрового опыта детей.

13. Активизирующее общение взрослого с детьми, направленное на побуждение их к самостоятельному применению в игре новых знаний, способов решения игровых задач, способствующего вступлению детей во взаимодействие друг с другом.

*Развивающая предметно-пространственная среда.*

Важнейшим условием в реализации образовательной программы является организация и создание развивающей предметно-пространственной среды в образовательном пространстве дошкольной организации, которая должна быть «комфортной, соответствовать современным условиям» и отвечать за качество и эффективность организации образовательного процесса. Современная развивающая предметно - пространственная среда образовательного учреждения – это одно из важнейших и значимых условий реализации образовательной программы в образовательном пространстве ДОО.

Развивающая предметно-пространственная среда (далее РППС) – это часть образовательного пространства ДОО, представленная специально организованной обстановкой, с материалами и оборудованием, созданная для реализации детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с ведущими линиями развития и особенностями проявлений каждого возрастного этапа.

Развивающая предметно-пространственная среда группы и дошкольного учреждения необходима детям уже потому, что она выполняет по отношению к ним *информационную функцию* (каждый предмет несет определенные сведения об окружающем мире), *стимулирующую функцию* (среда представляет для ребенка интерес, подвигает его к действиям и исследованию), *развивающую функцию* (она обеспечивает активность, раскрывая индивидуальность ребенка).

В ДОО провести анализ и предусмотреть в групповом помещении создание трансформируемой, содержательно-насыщенной, вариативной и полифункциональной в зависимости от образовательной ситуации, в том числе от меняющихся интересов и возможностей детей предметно-пространственной среды, необходимой для реализации разных форм образовательной деятельности по выбору детей: игр, познавательно-исследовательской, двигательной, музыкальной деятельности и пр. Не менее

4 выделенных зон. Предусмотрено создание и оснащение пространства для отдыха и уединения детей в течение дня.

В ДОО предусмотреть амплификацию и постоянное совершенствование образовательной среды в части коммуникативной активности для развития коммуникативных способностей детей с учетом потребностей, ожиданий, интересов и инициативы семей воспитанников и сотрудников ДОО.

Руководителям обратить внимание и предусмотреть критерии качества коммуникативной активности в группе ДОО. Для каждого ребенка в группе предусмотреть фиксацию динамики развития коммуникативных способностей. Педагогам больше необходимо инициировать обсуждение с детьми событий их жизни, поощрять ребенка излагать свои мысли, идеи, инициировать диалог с ребенком на значимую для него тему. Постоянно объяснять детям сложные для их понимания слова, понятия.

Предусмотреть создание содержательно-насыщенной, вариативной и полифункциональной предметно-пространственной среды на участке с учетом потребностей, возможностей, интересов и инициативы воспитанников. Пространство обустраивать вместе с детьми.

Предоставлять возможность воспитанникам доступа к широкому кругу разнообразных материалов, которые используются для эмоционального развития, подобранный с учетом текущей реализуемой деятельности в сфере эмоционального развития, интересов и инициативы воспитанников и их семей. Например, в пространстве группы должны быть расположены материалы, игрушки, дидактические карточки, выражающие эмоциональное состояние детей в т. ч. с учетом этнокультурной ситуации развития детей группы.

Обеспечить разнообразные места для совместной деятельности, возможность реализации различной активности по выбору детей в разных формах образовательной деятельности во всех образовательных областях: игры, экспериментирования, двигательной и пр. Предусмотреть создание содержательно-насыщенной, вариативной и полифункциональной предметно-пространственной среды, доступной воспитанникам группы вне группового помещения с учетом потребностей, возможностей, интересов и инициативы воспитанников. Пространство вне группового помещения может быть быстро трансформировано самими детьми для своей игры.

Обеспечить возможность реализации инклюзивного образования в предметно-пространственной среде ДОО.