

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
**ГБУ ДПО «СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**УПРАВЛЕНИЕ ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО:
КУРС ЛЕКЦИЙ**

УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

г. Ставрополь, 2021

УДК 373
ББК 74 +74.1
У 677

Авторы-составители:

Гриневич Ирина Марьяновна, заведующий кафедрой дошкольного образования, кандидат педагогических наук, доцент ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО;

Чуприна Анжела Анатольевна, доцент кафедры дошкольного образования, кандидат философских наук ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО;

Кузьмина Елена Анатольевна, доцент кафедры дошкольного образования, кандидат педагогических наук, доцент ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО;

Гриневич Галина Владимировна, старший преподаватель кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО.

У 677 Управление дошкольной образовательной организацией в условиях реализации ФГОС ДО: курс лекций. Учеб.-метод. пос. / Авт.-сост.: И.М. Гриневич, А.А. Чуприна, Е.А. Кузьмина, Г.В. Гриневич. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2021. – 231 с.

Учебно-методическое пособие составлено в соответствии с дополнительной профессиональной программой курсов повышения квалификации по теме «Управление дошкольной образовательной организацией в условиях реализации ФГОС ДО», предназначено для руководителей, заместителей и старших воспитателей ДОО. В пособии представлены лекционные материалы для совершенствования профессиональных компетенций руководителей ДОО.

УДК 373
ББК 74 +74.1

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ...	4
МОДУЛЬ 1. СОВРЕМЕННЫЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБРАЗОВАНИЯ.....	5
Тема 1. Профилактика коррупции, экстремизма и терроризма в образовательной среде....	5
Тема 2. Национальный проект «образование» как основа государственной образовательной политики российской федерации.....	15
Тема 3. Организация образовательной деятельности детей с ОВЗ и детей-инвалидов в условиях инклюзивного образования	21
Тема 4. Обучение детей безопасному участию в дорожном движении.....	28
Тема 5. Основы финансовой грамотности.....	40
Тема 6. Совершенствование и модернизация работы ДОО в условиях реализации ФГОС ДО.....	46
Тема 7. Современные подходы к оцениванию качества дошкольного образования в рамках концепции МКДО.....	59
МОДУЛЬ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО	72
Тема 8. Психологическая характеристика профессиональной деятельности руководителя ДОО в контексте модернизации российского образования.....	72
Тема 9. Психология личности руководителя дошкольной образовательной организации.....	78
МОДУЛЬ 3. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО.....	87
Тема 10. Стратегическое управление дошкольной образовательной организацией в условиях реализации ФГОС ДО.....	87
Тема 11. Проектно-стратегические линии программы развития ДОО.....	92
Тема 12. Современные подходы в управлении системой ДОО.....	101
Тема 13. Основная образовательная программа дошкольного образования ДОО в условиях реализации условий и требований ФГОС ДО.....	114
Тема 14. Организационно-экономические механизмы функционирования ДОО.....	123
Тема 15. Теория и практика организации внутреннего контроля в ДОО.....	136
Тема 16. Управление инновационной методической работой в ДОО.....	146
Тема 17. Механизмы управления качеством образования ДОО в условиях реализации ФГОС ДО.....	154
Тема 18. Нормативно-правовое обеспечение аттестации педагогических работников ДОО...	167
Тема 19. Организационно-педагогическая модель командного взаимодействия в управлении ДОО.....	175
Тема 20. Создание модели управления инновационными процессами в дошкольной образовательной организации.....	182
Тема 21. Проектирование модели управления качеством образования в ДОО.....	192
Тема 22. Модель государственно-общественного управления образованием в ДОО	205
МОДУЛЬ 4. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО.....	218
Тема 23. Социальное партнерство ДОО: управленческие механизмы.....	218
Тема 24. Информационная открытость и прозрачность ДОО: сущность, основные понятия, нормативно-правовая база.....	224

ВВЕДЕНИЕ

Результатом реализации новых требований законодательства об образовании становится трансформация управления системой образования и современной дошкольной организацией. На сегодняшний день сложились благоприятные условия для внедрения инноваций в систему российского образования и деятельность образовательных организаций. В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование имеет статус первого уровня общего образования и изменилась структура его системы: дошкольные образовательные учреждения стали дошкольными образовательными организациями (ДОО), было отменено деление учреждений на типы и виды и установлена дифференциация по организационно-правовым формам.

Помимо активного внедрения и реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) и профессионального стандарта деятельности педагога, изменены подходы к аттестации руководителей и педагогических работников и оценке качества дошкольного образования. Образовательная программа дошкольного образования связана с реализацией образовательных услуг и выполнением государственного и муниципального заказа. Важным требованием в дошкольном образовании стали: определение новых подходов к содержанию управленческой деятельности, необходимость изучения теоретических основ менеджмента, анализа законодательной базы дошкольного образования и проведения ряда научных исследований по проблемам управления ДОО в контексте нового законодательства. В этой связи актуальность данного пособия несомненна.

В учебно-методическом пособии представлен курс лекций с практическими заданиями и заданиями для самостоятельной работы, рассматривающий анализ научных подходов в контексте нового законодательства, актуальные аспекты правового регулирования в вопросах управления ДОО, модели ДОО как открытой образовательной системы в контексте нового законодательства и как профессиональной нормативно-компетентностной модели руководителя ДОО (в соответствии с требованиями ФГОС ДО).

МОДУЛЬ 1. СОВРЕМЕННЫЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕМА 1. ПРОФИЛАКТИКА КОРРУПЦИИ, ЭКСТРЕМИЗМА И ТЕРРОРИЗМА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

*А.А. Дробот, доцент кафедры ППТ и МО
ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук;
А.А. Ярошук, заведующий кафедрой ППТ и МО
ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. социол. наук;
Л.Ф. Кихтенко, заведующий кафедрой
физической культуры и здоровьесбережения
ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук*

1. Правовые механизмы предупреждения коррупции в сфере образования. Коррупция в образовательных организациях: понятие и признаки.

2. Правовое просвещение несовершеннолетних по вопросам уголовной и административной ответственности за совершение противоправных деяний, в том числе за репосты в сети Интернет.

3. Использование информационных материалов, рекомендованных Национальным антитеррористическим комитетом и Антитеррористической комиссией Ставропольского края в профилактической работе по противодействию распространению идеологии экстремизма и ксенофобии среди субъектов образовательных отношений.

Введение.

Актуальность изучения вопросов по противодействию коррупции обусловлена тем, что в результате совершения коррупционных преступлений существенно нарушается деятельность государственных и местных органов власти; подрываются авторитет и иные интересы публичной власти; зачастую причиняется значительный материальный ущерб; ущемляются права и законные интересы граждан или организаций, а в целом, интересы всего общества и государства.

Актуальность изучения вопросов по противодействию распространению экстремизма и терроризма в образовательной среде заключается в том, что пропагандисты терроризма, экстремизма и ксенофобии стали вовлекать в преступную и противоправную деятельность детей, подростков и молодежь, что в свою очередь является серьезным вызовом национальной безопасности нашей страны.

Изучение вопросов лекции направлено на развитие психолого-педагогических компетенций педагогических работников.

Правовые механизмы предупреждения коррупции в сфере образования.

Коррупция в образовательных организациях: понятие и признаки.

Проблема коррупции в сфере образования тесно взаимосвязана с такими проблемами, как качество и доступность российского образования, эффективность распределения материальных, трудовых и иных ресурсов.

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, от имени или в интересах юридического лица.

В Российской Федерации каждому человеку гарантируется право на образование, которое в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации» «гарантируется независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства и других признаков». При этом законом устанавливаются «общедоступность и бесплатность образования, если образование данного уровня гражданин получает впервые». Существование коррупции в образовательных организациях затрудняет реализацию гражданами конституционного права на образование, обостряет социальную напряженность, порождая дискриминацию по имущественному, социальному, должностному и иным признакам при доступе граждан к важнейшему общественному благу – образованию. Но наибольшая общественная опасность (вредность) коррупции в образовательных организациях заключается в том, что в сферу коррупционных отношений включается молодежь, для которой коррупционные практики становятся нормой жизни, имеющей тенденцию к воспроизводству в других сферах общественной жизни.

С целью решения данной проблемы необходимо обеспечить:

✓ включение в федеральные государственные образовательные стандарты общего образования, среднего профессионального и высшего образования положений, предусматривающих формирование у обучающихся компетенции, позволяющей выработать нетерпимое отношение к коррупционному поведению, а в профессиональной деятельности – содействовать пресечению такого поведения;

✓ утверждение и реализацию программы по антикоррупционному просвещению обучающихся на 2021-2022 годы.

Специфика сферы существования коррупции позволяет отнести к субъектам коррупции не только участников образовательных отношений, (обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, педагогических работников и их представителей, организации, осуществляющие образовательную деятельность), но и руководящих и иных работников образовательных организаций.

Цель антикоррупционного образования в школе – формирование ценностных установок, системы знаний и способности к деятельности необходимых для формирования у учащихся гражданской позиции в отношении коррупции.

Задачи антикоррупционного образования:

Преодоление правового нигилизма, правовое просвещение и формирование основ правовой культуры учащихся, в частности и в сфере антикоррупционного законодательства. Информирование учащихся о коррупции.

Формирование осознанного восприятия/отношения к коррупции. Нравственное отторжение коррупционного поведения, коррупционной морали и этики. Не только карающий закон, но и нравственный выбор охраняет власть и общество от коррупции. В обществе, оправдывающем коррупцию, закон не сможет ее предотвратить. Поэтому сегодня надо закладывать основу будущего России – воспитывать в подрастающем поколении нетерпимость к проявлениям коррупции, формировать в обществе устойчивую отрицательную оценку коррупции.

Освоение навыков, необходимых для борьбы с коррупцией. Создание антикоррупционного стандарта поведения. У учащихся должно не только доминировать мнение о коррупционном поведении, как о поведении, неприемлемом не при каких условиях, но и должны быть практические деятельностные навыки такого поведения в конкретных жизненных ситуациях. Причем противодействие коррупции должно носить не только пассивный характер – не приемлю и не участвую в коррупционных деяниях, но и активный – борюсь с любыми проявлениями коррупции в нашем обществе.

Принципы антикоррупционного образования:

Преимственность.

Системный подход. Антикоррупционное образование должно рассматриваться как комплексная система, интегрированная по вертикали и горизонтали.

Комплексность, направленность как на формирование антикоррупционного мировоззрения, так и формирование антикоррупционного стандарта поведения и активной гражданской позиции.

Учет возрастных особенностей.

Интегрированность в образовательный процесс.

Связь с компетентностным подходом в образовании:

- способность к критическому восприятию действительности;
- способность адекватно оценить ситуацию;
- способность выработать свою независимую оценку ситуации;
- способность занять позицию, исходя из выработанной оценки;
- способность аргументировано отстоять эту позицию;
- способность эффективно действовать в соответствии со своими убеждениями;
- способность брать на себя ответственность за свои действия.

Партнерство. Реализация задач антикоррупционного образования возможна при участии в данном процессе всех заинтересованных сторон: молодежных организаций, родительской общественности, социально-ответственных предпринимателей, представителей властных структур и правоохранительных органов, представителей религиозных конфессий.

Превентивность. Антикоррупционное образование должно быть направлено на предупреждение любого проявления коррупционного поведения и мышления.

Основные компоненты системы антикоррупционного образования в образовательной организации:

отсутствие случаев коррупционного поведения в образовательной организации;

антикоррупционное просвещение: изложение сущности феномена коррупции как преступного действия;

обретение опыта решения жизненных проблем на основе взаимодействия педагогов и учащихся;

педагогическая деятельность по формированию у учащихся антикоррупционного мировоззрения.

Работа с младшими школьниками должна быть направлена на осмысление различных социальных явлений (в том числе и связанных с такими понятиями, как польза, обмен, подарок, благодарность, т. е. с теми терминами, которые в современном обществе ассоциируются с коррупцией). Ряд слов, значение которых может быть освоено через жизненный опыт и обсуждение, осмысление: праздник, событие, подарок, услуга, польза, благодарность, спасибо, бескорыстие.

Основная воспитательная работа с учащимися 5–7-х классов направлена на формирование культуры взаимодействия, способности уважения друг к другу, культуры договора и взаимопонимания, которые служат основой для профилактики коррупционных действий.

С учащимися 8–9-х классов анализируются типичные социальные ситуации коррупционного поведения, идет поиск грани, отделяющей преступление от взаимопомощи и сделки.

В работе с учащимися 9–11-х классов решается основная задача системы антикоррупционного образования: формирование у учащихся антикоррупционного мировоззрения, позволяющего осознанно отказаться от практики коррупционного поведения.

Антикоррупционное образование осуществляется в рамках урочной деятельности, при этом необходимо внедрять активные формы антикоррупционного просвещения школьников (ролевые игры, «карточные» методики, дискуссионные формы, дебаты, проектную технологию, практикумы, суды над коррупцией, создание буклетов, коллажей, анкетирование и другие мероприятия).

Организация внеурочной деятельности антикоррупционной направленности может осуществляться в различных формах: кружки, факультативы, спецкурсы, секции, «круглые столы», дискуссионные клубы, конференции, школьные научные общества, олимпиады,

поисковые и научные исследования, акции антикоррупционной направленности, встречи с представителями правоохранительных органов, классные часы, беседы, лекции, диспуты, дискуссии, деловые игры, конкурсы и др.

Одним из обязательных условий успешности антикоррупционного образования является организация работы с родителями обучающихся: проведение родительских собраний, лекториев по данной тематике, оформление стендов в родительских уголках с законодательными и иными материалами по вопросам антикоррупционной политики и т. д.

Другим условием является деятельность по повышению квалификации педагогов по данной проблематике, которая может включать рассмотрение вопросов по предупреждению коррупции на совещаниях педагогического коллектива, на заседаниях педагогического, методического советов, методических объединений, конкурсы, проведение открытых учебных занятий и др.

Немаловажным направлением является освещение работы по антикоррупционному образованию на сайте образовательной организации.

Правовое просвещение несовершеннолетних по вопросам уголовной и административной ответственности за совершение противоправных деяний, в том числе за репосты в сети Интернет

Экстремистские и террористические организации используют разнообразные методы для вовлечения в свои ряды различные слои населения.

Особая роль в оказании идеологического воздействия на молодежь отводится Интернету и социальным сетям, возможности которых используются в качестве средств связи для координации экстремистской и террористической деятельности, поиска источников финансирования, инструмента вербовки и самовербовки новых членов радикальных структур.

Характерными особенностями социальных сетей и блогов являются:

- возможность создания личных профилей (открытых или с ограниченным доступом), в которых зачастую требуется указать реальные персональные данные и другую информацию о себе (место учебы и работы, контактные телефоны или адреса электронной почты, хобби, жизненные принципы и др.);

- предоставление практически полного спектра возможностей для обмена информацией (размещение фотографий, видеороликов, текстовых записей, организация тематических сообществ, обмен личными сообщениями и т. п.);

- возможность формировать и поддерживать список других пользователей, с которыми у «владельца» имеются различные отношения и схожие взгляды (дружба, родство, деловые и рабочие связи, хобби, политические и иные пристрастия).

В России наиболее распространенными являются: «Facebook» (почти 7 млн. пользователей), «В Контакте» (более 43 млн. зарегистрированных аккаунтов) и «Одноклассники» (более 200 млн. пользователей).

Среди подростков и молодежи особой популярностью пользуются сеть «ВКонтакте», «Instagram», мессенджеры (приложения для быстрого обмена сообщениями) WhatsApp и Viber.

Даже дошкольники открывают свои странички и ведут блоги в «ВКонтакте» и «Instagram».

От реального мира это виртуальное пространство отличается не только объемом информации, скоростью доступа и количеством возможных контактов, но и резким снижением уровня контроля за контактами со стороны кого бы то ни было – от родителей до правоохранительных органов.

Именно из-за этого Интернет-пространство так «полюбилось» разного рода идеологам и вербовщикам экстремистских организаций. Сидя в тепле и уюте, зачастую вдали от территории Российской Федерации, можно вести индивидуальную работу по вербовке в ряды бандформирований молодежи из любого региона страны, с минимальным риском для себя.

Объектом вербовщиков становятся в основном молодые люди: романтики, идеалисты, изгои и просто не адаптировавшиеся ко взрослой жизни ребята, которые не хотят мириться с окружающим их социальным неравенством.

Особая опасность террористической идеологии заключается в видимости совпадения декларируемых ею ценностей с общечеловеческими ценностями (декларирование неприятия наркомании, пьянства, беззакония, коррупции и всех видов преступности, пропаганды насилия и безнравственности в СМИ и т. д.), а также в обосновании необходимости применения насильственных методов и средств ради достижения поставленных целей.

В качестве примера можно привести следующую схему «вербовки»: «На первом этапе наводчик вычисляет потенциальную жертву, выявляет проблемы. Затем в работу включается мотиватор, который сначала давит на существующие проблемы, преувеличивает их, а потом показывает «выход» – «прекрасный мир» «Исламского государства». Мотиватор заставляет поверить «клиента», что он может сделать нечто очень важное, внести вклад в общее дело, направленное на «спасение» человечества. Как «вдруг» появляется «уникальная возможность» встретиться с «очень важным человеком». Тогда и появляется вербовщик, рассказывающий сказки из серии: «Мы тебя заметили, признали твои способности и готовы тебе поручить важное дело».

Для противодействия распространению идей экстремистского толка усилий только органов государственной власти недостаточно, да и уследить за всем Интернетом, пусть даже лишь за его русскоязычным сектором, невозможно.

Необходимо, чтобы и дети, и родители (законные представители) понимали, к чему могут привести необдуманные поступки и следование за экстремистами и террористами, основная цель которых – насилие.

В русскоязычном секторе Интернета в настоящее время работают около 200 сайтов, поддерживающих идеи терроризма и экстремизма. Чтобы избежать блокировки со стороны органов власти, многие сайты постоянно меняют свои адреса. Несмотря на достаточно большое количество, аудитория у них сравнительно небольшая и формируется в основном за счет тех, кто уже принял для себя ошибочное решение – связать свою жизнь с терроризмом.

Для привлечения непосредственно на ресурс новых сторонников их сначала нужно найти где-то в другом месте, вступить в контакт, убедить в своих идеях и после этого лишь привлечь на ресурс, особенно если прямой доступ к нему закрыт. В социальных сетях все гораздо проще – аудитория необъятная, достаточно написать в любой дискуссии короткую ремарку, как собеседники сами придут, чтобы начать спор, а дальше – «дело техники».

Методы информационного воздействия, которыми пользуются вербовщики и распространители противоправных идей, не новы. Это старые и хорошо известные средства, такие как подтасовка фактов, игры на необразованности или незнании определенных вещей, манипулирование тенденциозно подобранными новостями и яркая риторика.

Эти методы идеально работают и в обычной жизни: вспомните, как легко «заводится» толпа на митингах или болельщики на стадионе, как просто вбрасывается любая, самая бредовая идея и как в виде слухов она начинает распространяться на любые расстояния, по пути обрастая фантастическими подробностями и домыслами.

Социальные сети и блогосфера – это та же уличная толпа, только охват существенно больше и скорость распространения на порядок выше, а учитывая привычку большинства пользователей – увидев яркий, броский заголовок нажимать на кнопку «репост», «ретвит» или «поделиться», можно сказать, что процесс распространения слухов превращается в неконтролируемое цунами.

Есть еще одна проблема, из-за которой слухи и недостоверная информация получают такую фантастическую скорость распространения – нежелание и/или неумение перепроверять полученную информацию. Единственный метод борьбы с подобным волнообразным распространением «вброса» – проверка и перепроверка информации.

По обозначенной проблеме мы рассмотрим основные направления информационного противодействия распространению идеологии экстремизма и терроризма в сетях Internet, доступные каждому из нас, как гражданину Российской Федерации в целом, и педагогическому работнику, в частности.

Как выглядит «экстремистский материал»? Конечно, признать тот или текст экстремистским могут только эксперты, но необходимо знать и уметь находить признаки экстремистской деятельности, к которым относятся:

- призывы к изменению государственного строя насильственным путем (т.е. призывы к революции, к восстанию, к неповиновению законно избранной власти, а также собственно эта деятельность);
- публичные призывы к осуществлению террористической деятельности или публичное оправдание терроризма, в том числе с использованием средств массовой информации (под этим понимается заявление того или иного лица (источника) о признании идеологии и практики терроризма правильными, нуждающимися в поддержке и подражании);
- возбуждение социальной, расовой, национальной или религиозной розни (призывы к убийству, избиению или высылению лиц определенной национальности или вероисповедания);
- пропаганда исключительности, превосходства либо неполноценности человека по признаку его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности [3].

Если в увиденном Вами тексте присутствует хотя бы один из перечисленных признаков – относиться к этому тексту надо с повышенной настороженностью, сообщить администратору сайта, в Роскомнадзор или Лигу безопасного Интернета.

Также, педагогу и родителям (законным представителям) необходимо знать, что к информации, запрещенной для распространения среди детей, относится информация:

- побуждающая детей к совершению действий, представляющих угрозу их жизни и (или) здоровью, в том числе к причинению вреда своему здоровью, самоубийству;
- способная вызвать у детей желание употребить наркотические средства, психотропные и (или) одурманивающие вещества, табачные изделия, алкогольную и спиртосодержащую продукцию, принять участие в азартных играх, заниматься проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством;
- обосновывающая или оправдывающая допустимость насилия и (или) жестокости либо побуждающая осуществлять насильственные действия по отношению к людям или животным, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом;
- отрицающая семейные ценности, пропагандирующая нетрадиционные сексуальные отношения и формирующая неуважение к родителям и (или) другим членам семьи;
- оправдывающая противоправное поведение;
- содержащая нецензурную брань;
- содержащая информацию порнографического характера;
- о несовершеннолетнем, пострадавшем в результате противоправных действий (бездействия), включая фамилии, имена, отчества, фото- и видеоизображения такого несовершеннолетнего, его родителей и иных законных представителей, дату рождения такого несовершеннолетнего, аудиозапись его голоса, место его жительства или место временного пребывания, место его учебы или работы, иную информацию, позволяющую прямо или косвенно установить личность такого несовершеннолетнего [6].

К информации, распространение которой среди детей определенных возрастных категорий ограничено, относится информация:

- представляемая в виде изображения или описания жестокости, физического и (или) психического насилия, преступления или иного антиобщественного действия;
- вызывающая у детей страх, ужас или панику, в том числе представляемая в виде изображения или описания в унижающей человеческое достоинство форме ненасильственной смерти, заболевания, самоубийства, несчастного случая, аварии или катастрофы и (или) их последствий;
- представляемая в виде изображения или описания половых отношений между мужчиной и женщиной;

- содержащая бранные слова и выражения, не относящиеся к нецензурной брани [6].

Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» определен порядок ограничения доступа к противоправной информации в информационно-телекоммуникационных сетях.

В случае обнаружения такой информации Генеральный прокурор Российской Федерации (его заместитель) направляет в уполномоченный федеральный орган требование о принятии мер по ограничению доступа к ресурсам, распространяющим указанные призывы.

Большую работу по противодействию экстремизму в подростковой и молодежной среде ведет авторитетная в России организация, созданная для противодействия распространению опасного контента во всемирной сети – это *лига безопасного Интернета* (далее – лига) (<http://ligainternet.ru/>). Лига безопасного интернета была учреждена в 2011 году при поддержке Минкомсвязи РФ, МВД РФ, Комитета Госдумы РФ по вопросам семьи женщин и детей.

Цель лиги – искоренение опасного контента путем самоорганизации профессионального сообщества, участников Интернет-рынка и рядовых пользователей.

Чтобы сообщить об информации, представляющей опасность для жизни и здоровья детей, необходимо воспользоваться *красной кнопкой «Сообщить об опасном контенте»* на главной странице ресурса и разместить свою жалобу в соответствующем разделе – «Детская порнография», «Пропаганда наркотиков», «Экстремизм, сепаратизм», «Фишинговый ресурс», «Призыв к самоубийству». Жалобы анализируют специалисты из экспертного центра лиги – лингвисты, психологи, психиатры, криминалисты. Если наличие противозаконной информации подтверждается, лига рекомендует владельцам ресурса добровольно удалить ее. В противном случае материалы передаются в правоохранительные органы или Роскомнадзор для включения Интернет-ресурса в единый реестр запрещенных сайтов.

Также, на сайте Лиги имеются методические материалы и рекомендации педагогов и родителей, которые вы можете использовать в своей профессиональной деятельности.

Основными правовыми документами в сфере противодействия экстремизму и терроризму являются Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности», Федеральный закон от 6 марта 2006 года № 35-ФЗ «О противодействии терроризму», «Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года» (утв. Президентом РФ 28.11.2014 № Пр-2753).

С учетом того, что силовые меры по борьбе с терроризмом дают лишь временный эффект, не позволяя полностью его искоренить, в отечественном законодательстве большое внимание уделяется предупреждению (профилактике) терроризма и экстремизма.

Согласно части 5 статьи 13 Конституции Российской Федерации, «запрещается создание и деятельность общественных объединений, цели или действия которых направлены на насильственное изменение основ конституционного строя и нарушение целостности Российской Федерации, подрыв безопасности государства, создание вооруженных формирований, разжигание социальной, расовой, национальной и религиозной розни».

Согласно части 2 статьи 29 Конституции Российской Федерации «не допускаются пропаганда или агитация, возбуждающие социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду. Запрещается пропаганда социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства».

В статье 1 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» даются ключевые определения экстремистской деятельности (экстремизма), экстремистской организации, экстремистских материалов (см. дополнительный материал «Глоссарий»).

Федеральным законом от 3 февраля 2014 № 5-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и статью 31 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации» усилена уголовная ответственность за преступления экстремистской направленности (см. Дополнительный материал к данной теме «Правовая основа противодействия экстремизму»).

Установлен минимальный штраф за публичные призывы к экстремистской деятельности в сумме 100 тыс. руб. или в размере зарплаты (иного дохода) виновного за период от 1 года. Верхний предел не изменился – 300 тыс. руб. и 2 года соответственно. Максимальный срок лишения свободы за данное преступление увеличен с 3 до 4 лет.

Вдвое больше (4 года вместо 2) стал максимальный срок принудительных работ, назначаемых за возбуждение ненависти либо вражды, а равно унижение человеческого достоинства. Со 100 тыс. до 300 тыс. руб. поднят минимальный штраф за те же деяния, совершенные с применением насилия или с угрозой его применения, лицом с использованием своего служебного положения, организованной группой. Вместо этой суммы могут назначить минимальный штраф в размере доходов осужденного за два года (ранее – за один год).

Более строгая ответственность установлена и за такие преступления, как организация экстремистского сообщества, организация деятельности экстремистской организации. Например, за создание экстремистского сообщества предусмотрен штраф от 200 тыс. до 500 тыс. руб. (прежде закреплялся только верхний предел – 200 тыс. руб.) или в размере дохода осужденного за период от 18 месяцев до 3 лет (ранее – до 18 месяцев).

Максимальный срок принудительных работ за данное деяние увеличен с 4 до 5 лет. Лишения свободы – с 4 до 6 лет. За участие в таком сообществе – штраф до 100 тыс. руб. (до этого – до 40 тыс. руб.) или в размере дохода осужденного за период до 1 года (а не до 3 месяцев). Максимальный срок принудительных работ за такое преступление вырос с 2 до 5 лет. Лишения свободы – с 4 до 7 лет. Ограничения свободы – с 1 года до 2 лет.

С какой целью мы так подробно разьясняем, что такое экстремизм, экстремистская деятельность и описываем меру ответственности за преступления экстремистской направленности? Чтобы донести эту информацию родительской общественности, а также нашим несовершеннолетним подросткам. Любое противоправное деяние несет за собой наказание.

Мы уже отмечали, что идеологическое воздействие экстремистов направлена в первую очередь на молодежь в возрасте от 14 до 30 лет, которая в силу мировоззренческих и психологических особенностей восприимчива к радикальным идеям и в дальнейшем способна пополнить ряды террористических структур.

Исследователи утверждают, что боязнь ответственности за правонарушения для большинства людей является фактором, формирующим правильное поведение.

Использование информационных материалов, рекомендованных Национальным антитеррористическим комитетом и Антитеррористической комиссией Ставропольского края в профилактической работе по противодействию распространению идеологии экстремизма и ксенофобии среди субъектов образовательных отношений.

Одним из направлений профилактики терроризма является активная работа по информационно-пропагандистскому обеспечению антитеррористических мероприятий.

По мнению Е.П. Ильина, пропагандистское обеспечение предполагает своевременное доведение объективной информации о результатах деятельности в указанной сфере, контрпропагандистское – как адекватная и своевременная реакция на дезинформацию, выступления, высказывания прекративших преступную деятельность главарей бандформирований, распространение листовок и пропагандистской литературы.

Проблемы противодействия идеологии терроризма актуальны для Ставропольского края, где уже более 20 лет сохраняется сложная, но контролируемая обстановка.

Несмотря на то, что с 2014 г. террористических актов на Ставрополье не допущено, события в селе Новоселицком заставили органы исполнительной власти и муниципалитеты пересмотреть работу и сделать серьезные выводы.

Напомним, что в апреле 2016 г. трое жителей края совершили нападение и самоподрыв возле здания районного отдела полиции. Их преступные цели и мотивы выясняет следствие, но уже сейчас понятно, что наша общая работа в среде бывших осужденных, а также радикальных элементов должна быть усилена. Это касается как оперативно-розыскной деятельности

правоохранительных органов, так и адресной профилактики со стороны органов государственной власти и местного самоуправления.

Угрозу представляет продолжающаяся активная вербовочная деятельность со стороны модераторов радикального ислама.

Выявлено более 500 неофитов. Имеется информация о почти 100 молодых людях, выехавших за рубеж для обучения в исламских образовательных учреждениях.

В отношении почти 100 жителей края, принимающих участие в боевых действиях в Сирии в составе террористических организаций, возбуждены и расследуются 99 уголовных дел.

Всего на адресном профилактическом учете в городах и районах края состоят около 400 лиц «опасных» категорий. Не уменьшается объем распространяемой в Интернете пропаганды террористической идеологии.

Антитеррористическая комиссия Ставропольского края (далее – АТК СК) действует в соответствии с федеральным законодательством, решениями Национального антитеррористического комитета (далее – НАК), рекомендациями аппарата НАК и стремимся использовать весь имеющийся инструментарий, возможности созданного в 2015 году аппарата АТК СК, а также ресурсы работающих во всех 34 городах и районах муниципальных АТК.

Были созданы и транслированы 3 видеоролика антитеррористической направленности «Призыв», «Бдительность», «Телефонный терроризм». Их копии переданы органам исполнительной власти, всем муниципальным АТК, ведущим вузам края и образовательным организациям, был организован показ в региональных и местных СМИ.

В СМИ опубликованы 22 статьи, в том числе: «Как Ставропольские ВУЗы противодействуют идеологии терроризма и экстремизма», «Чем и как вербовщики ИГИЛ заманивают в свои ряды молодежь», «Мирный фронт Ставрополья», «Как защитить молодежь от экстремизма», ««Шуточного» террора не бывает», «Спасти планету от радикалов», «Раскаяться и покаяться», «Надо не горячиться, а трезво оценивать», «Слепая любовь бросила ее в объятия радикала», «Ислам без обмана», «ИГИЛ – прибежище для негодяев», «Рекрутированные в ИГИЛ: обманутые, убитые, забытые», «Одинокие волки» бросают вызов», «Как победить мировой терроризм», «Фальшивые мусульмане», «ИГИЛ – прибежище для негодяев», «Пытаемся разглядеть лицо врага», «Сотни заблудших душ».

Широкий общественный резонанс имел цикл тематических радио-и телепередач. На телеканале ГТРК «Ставрополье» продемонстрированы созданные в рамках госконтракта передачи: «Почему молодежь уезжает в Сирию?»; «Мусульмане Ставрополья – за мир и согласие»; «Как бороться с экстремизмом на Кавказе и в мире?»; «Что такое ислам, а что такое лжеислам?»; «Интернет: современные технологии для развития или уничтожения общества»; «Борьба с терроризмом – возможность каждого»; «Возвращение к мирной жизни»; «Религиозная терпимость – залог мира в многонациональном крае»; «О противодействии идеологии терроризма и экстремизма» и некоторые др.

Представители центральных и региональных телевизионных каналов получили возможность взять интервью у осужденных террористов Багбекова и Шабакаева, которые раскрыли механизмы вовлечения жителей Ставропольского края в террористическую деятельность, отметили реальную опасность, которую представляет идеология «джихадизма» для каждого, кто попал под ее влияние.

Статьи и передачи имели широкий общественный резонанс. Интервью размещены на видеохостинге Youtube и могут быть использованы при проведении контрпропагандистских мероприятий.

Всего органами исполнительной власти и местного самоуправления Ставропольского края в СМИ опубликованы и озвучены более 1000 информационных материалов, направленных на противодействие идеологии терроризма, в том числе 95 – на телеканалах, 151 – на радио, 498 – в печатных СМИ, 64 – на сайтах информационных агентств, более 2 тысяч – в сети Интернет. Все материалы дублировались на сайтах газет и телеканалов, а также на сайте АТК СК.

В статьях и сюжетах использовались результаты адресной профилактической работы с родственниками «сирийцев», бывшими террористами, экстремистами и другие материалы.

В рамках адресной профилактической работы муниципальными АТК организовано более 3 тысяч бесед с молодежью, лицами, отбывшими наказание за экстремизм и терроризм. В поле зрения АТК СК постоянно находятся выходцы из мусульманских стран, представители исламского духовенства и национальных общин, родственники жителей края, выехавших на Ближний Восток.

Во всех школах, детских садах и профессиональных образовательных организациях края проведены свыше 2 тысяч мероприятий, посвященных Дню солидарности в борьбе с терроризмом. В них приняли участие более 200 тысяч человек.

В октябре 2016 г. был создан официальный сайт антитеррористической комиссии Ставропольского края – atk26.ru. На сайте размещен значительный объем методических и практических материалов, специально отобранных для педагогов, методистов, работников культуры, государственных и муниципальных служащих. Наибольшей популярностью пользуются разделы «Библиотека», «Нормативно-правовые акты», «Рекомендации гражданам», «Видео», «АТК в муниципальных образованиях», «Полезные ссылки» и некоторые другие.

В разделе контактной информации помимо сведений о телефонах и адресах экстренных служб имеется возможность обратной связи с администрацией сайта. Несколько раз в неделю на сайте публикуются новости; в виде статей размещаются наиболее важные (в том числе уникальные, например, переводы с иностранных языков) материалы по профилактике терроризма в Ставропольском крае, Российской Федерации и в мире.

Антитеррористические страницы появились на сайтах администраций городов и районов, учреждений образования, культуры, спорта и здравоохранения.

Аппаратом АТК СК подготовлены и разосланы методические указания с их примерным содержанием. При этом все антитеррористические ресурсы краевого и муниципального уровня взаимосвязаны с сайтом НАК (где, в свою очередь, также имеется ссылка на сайт atk26.ru) и порталом «Наука и образование против террора».

На сайтах образовательных учреждений края созданы специализированные информационные ресурсы по проблемам профилактики терроризма для педагогов, психологов и социальных работников, которые регулярно пополняются методическими материалами. Также имеются ссылки на сайт atk26.ru и основные антитеррористические порталы.

Осуществляется регулярное наполнение контентом антитеррористического содержания специально созданных страниц в социальных сетях «ВКонтакте» и «Твиттер»: «Молодежь Ставрополья», «Молодежный этнический совет», «Блогерский ликбез», «Первый Молодежный канал» и других с суммарным количеством участников свыше 24 тыс. человек.

В силу того, что педагог волея-неволей становится контр пропагандистом экстремизма и ксенофобии, ему необходимо обладать информацией, которая поможет аргументированно отстаивать общечеловеческие ценности и нравственные установки на занятиях; во внеучебное время; на родительских собраниях; в ходе стихийно возникающих дискуссий и т.д. (в жизни образовательной организации случаются разные ситуации).

Такую информацию в контексте изучаемой проблемы можно почерпнуть из пособий, которые рекомендует к изучению и использованию в своей профессиональной деятельности НАК и АТК Ставропольского края (см. дополнительный материал).

Подводя итог, отметим, что в целом на Ставрополье сформирована действенная комплексная система по противодействию терроризму и его идеологии. Важное значение в этой работе имеет информационно-пропагандистское обеспечение антитеррористических мероприятий, а также воспитательная и профилактическая деятельность образовательных организаций.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности».

2. Федеральный закон от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ «О противодействии терроризму».
3. Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
4. Федеральный закон от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».
5. Федеральный закон от 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации».
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.10.2012 № 1101 «О единой автоматизированной информационной системе «Единый реестр доменных имен, указателей страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и сетевых адресов, позволяющих идентифицировать сайты в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащие информацию, распространение которой в Российской Федерации запрещено».
7. Закон Ставропольского края от 04 мая 2009 года № 25-КЗ «О противодействии коррупции в Ставропольском крае».
8. Аникеев И.А., Скворцов Ю.А. Об опыте работы по информационному противодействию идеологии терроризма в сети интернет, в том числе путем создания и продвижения специализированных информационных ресурсов. // Современные системы безопасности – Антитеррор: материалы конгрессной части XIII Всероссийского специализированного форума (24–25 мая 2017 г.). Красноярск: СибЮИ МВД России, 2017. С. 76 – 82.
9. Профилактика распространения идеологии терроризма и экстремизма в образовательной среде. Методическое пособие / Сост.: Л. Ф. Кихтенко, Р. С. Койбаев. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО. – 2016. – 58 с.

Вопросы для самоконтроля:

1. Как вы будете использовать информационные материалы, рекомендованные Национальным антитеррористическим комитетом и Антитеррористической комиссией Ставропольского края в рамках выполнения своих функциональных обязанностей.

Практическое задание:

1. Разработайте памятку для родителей по профилактике и предупреждению коррупции в образовательной организации.
2. Укажите ссылку на страничку сайта вашей образовательной организации, на которой расположены материалы по противодействию распространению идеологии экстремизма и терроризма

**ТЕМА 2. НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ОБРАЗОВАНИЕ» КАК ОСНОВА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного
образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО,
канд. пед. наук., доцент*

1. Приоритетный национальный проект «Образование»: цели и задачи, проблемы и пути их решения.
2. Реализация приоритетного национального проекта «Образование» как путь к совершенствованию общества.
3. Особенности региональной политики в деле реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Национальный проект «Образование» – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Национальный проект предполагает реализацию 4 основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой.

Приоритетный национальный проект «Образование»: цели и задачи, проблемы и пути их решения.

Приоритетный национальный проект «Образование» явился организационной основой государственной политики РФ в области образования. Он определил стратегию приоритетного развития системы образования, меры ее реализации, предусмотрев обеспечение нормального функционирования и устойчивого развития системы.

В финансировании реализации проекта предусматриваются как выделение средств из бюджетов всех уровней, так и дополнительное целевое финансирование мероприятий и проектов.

Главной целью стало развитие системы образования в интересах формирования социально активной, гармонично развитой, творческой личности во имя экономического и социального прогресса общества.

Органы государственной власти, общество, учреждения образования в итоге обеспечивают достижение следующих целей:

- предоставление гражданам общедоступного бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатного среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в пределах государственных образовательных стандартов, если образование определенного уровня граждане получают впервые;

- создание социально-экономических условий для реализации конституционных прав граждан на образование;

- гармоничное развитие личности и ее творческих способностей на основе формирования мотивации необходимости образования и самообразования в течение всей жизни;

- дальнейшее развитие нормативных правовых, социальных, экономических, организационных и содержательных основ реализации государственной политики в сфере образования;

- обеспечение правовых, социальных и экономических гарантий функционирования и сбалансированного, устойчивого развития системы образования в интересах личности, общества и государства;

- сохранение и развитие единого образовательного пространства в РФ с учетом особенностей многонационального государства;

- формирование системы демократического, государственно-общественного управления образованием;

- совершенствование взаимодействия государственных органов власти, органов местного самоуправления и общественных организаций в области развития системы образования;

- разграничение компетенций в области образования между органами государственной власти и местного самоуправления и заключение договоров, касающихся конкретных аспектов совместного ведения;

- достижение эффективности и высокого качества образования, научной и научно-технической деятельности образовательных учреждений;
- равноправное, взаимовыгодное, социально и экономически целесообразное сотрудничество системы образования РФ с системами образования иностранных государств и международными организациями.

Основными государственными и социальными гарантиями обучающимся признаны:

- реализация права на бесплатное общее, в том числе среднее полное и начальное профессиональное образование, дополнительное образование детей;
- доступность получаемого впервые бесплатного (на конкурсной основе) среднего, высшего и послевузовского профессионального образования в сочетании с дополнительными гарантиями права на образование сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- возможность выбора профессиональных образовательных программ, индивидуализации обучения, создания условий для профессионального самоопределения и трудоустройства обучающихся;
- полноценное питание обучающихся в столовых образовательных учреждений, в том числе на льготных условиях или бесплатно;
- финансовые льготы обучающимся при пользовании услугами организаций социально-культурного назначения и транспортом;
- самоуправление обучающихся в учебе и в быту;
- охрана жизни и здоровья обучающихся;
- получение профессионального образования гражданами с ограниченными из-за состояния здоровья возможностями;
- систематизация поощрения за успехи в учебе и научной деятельности;
- выделение бюджетных средств на содержание объектов социально-культурной инфраструктуры системы образования и социальную поддержку обучающихся;
- создание рабочих мест для обучающихся на период прохождения учебно-производственной практики (с оплатой работы);
- совершенствование правовых основ взаимоотношения педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

Все это было предусмотрено в координационном плане совместных действий министерства образования РФ с другими федеральными органами исполнительной власти, органами государственной власти субъектов РФ.

Основными направлениями проекта явились:

- стимулирование инноваций в сфере образования;
- подключение школ к Интернету;
- поддержка талантливой молодежи;
- организация начального профессионального образования для военнослужащих;
- организация сети национальных университетов и бизнес-школ;
- дополнительные выплаты за классное руководство;
- поощрение лучших учителей (ежегодно 10000 лучших учителей получают по 100000 рублей);
- направление в сельскую местность школьных автобусов;
- укомплектование школ дотационных регионов учебным оборудованием.

Следует подчеркнуть, что результатом реализации приоритетного национального проекта «Образование» должно стать достижение современного качества образования, адекватного социально-экономическим условиям.

Реализация приоритетного национального проекта «Образование» как путь к совершенствованию общества.

Отдельные детали реализации приоритетного национального проекта «Образование» складываются в общую картину, делающую очевидной связь между современным, качественным

образованием и перспективой построения гражданского общества, эффективной экономики и безопасного государства.

В частности, поддержка на конкурсной основе лучших учителей и школ, внедряющих инновационные программы, способствует повышению восприимчивости системы образования к запросам общества. Поощрение талантливых молодых людей кладет основу для реализации инновационного потенциала россиян.

Для страны, ориентирующейся на инновационный путь развития, первоочередной задачей является предоставление системе образования стимула к движению вперед.

Общая направленность нацпроекта на оптимизацию обучения и воспитания подрастающего поколения предполагает важнейшим элементом здоровьесбережение и оздоровление детей и подростков. В свете этого, значительное внимание уделяется проблемам совершенствования организации питания в общеобразовательных учреждениях.

Кроме того, в проекте «Образование» предусмотрено стимулирование общеобразовательных учреждений, применяющих инновационные методы обучения. Однако многие школы не смогли принять участие в конкурсе по внедрению инновационных образовательных программ из-за несоответствия его требованиям устаревшей учебной и материально-технической базы. Остро встал вопрос создания программы развития «слабых» школ, чтобы все дети имели равные возможности получения качественного образования.

К реализации данной задачи ведут несколько взаимодополняющих подходов.

Первый из них – выявление и поддержка «точек роста». Государство стимулирует регионы и отдельные учреждения, внедряющие инновационные программы и проекты, поощряет лучших педагогов, талантливую молодежь. Все это способствует распространению и широкому внедрению передового опыта, поддержке наиболее эффективных и востребованных образовательных практик.

Во-вторых, ряд направлений проекта нацелен на обеспечение доступности, выравнивание условий получения образования. Речь идет об обеспечении для всех школ высокоскоростного доступа к глобальным информационным ресурсам, размещенным в сети Интернет, поставке учебного оборудования и школьных автобусов, организации образования для военнослужащих.

В-третьих, проект предусматривает внедрение новых управленческих механизмов. С целью сделать образовательную систему более «прозрачной» и восприимчивой к запросам общества в школах создаются попечительские и управляющие советы, к управлению образованием привлекаются общественные организации (советы ректоров, профсоюзы и т. д.). Реализацию всего этого обеспечивают конкурсные процедуры поддержки, оговоренные как обязательные в отношении большинства мероприятий нацпроекта.

Наконец, приоритетный национальный проект «Образование» ставит целью изменить механизм финансирования образовательных учреждений.

Направление бюджетных средств, предназначенных на реализацию программ развития, непосредственно в образовательные учреждения способствует развитию их финансовой самостоятельности. Подушевой принцип распределения средств в общем образовании дает возможность в полной мере учитывать объективные особенности городских и сельских учреждений. Система поощрения лучших учителей и доплат за классное руководство ориентируют на стимулирование качества и результативности педагогической работы.

Образование сегодня является одним из средств решения важнейших проблем не только общества в целом, но и отдельных индивидов. Как и в любом государстве, в России характер системы образования определяется социально-экономическим и политическим строем, а также культурно-историческими и национальными особенностями. Требования общества к образованию формулируются системой принципов государственной образовательной политики.

Говоря о содержательной стороне российского образования, надо упомянуть об эволюции образовательных программ. В целом их реформы сегодня вызваны изменениями в экономике и социальной сфере.

Новые программы предусматривают:

- приобретение знаний о человеке, природе и обществе как основы научного современного взгляда на мир и ориентации на одну из областей будущей практической деятельности;

- приобретение опыта умственного и физического труда для формирования основных навыков интеллектуальной деятельности;

- приобретение опыта творческого труда, делающего личность готовой к общественной, экономической, научной и иной деятельности.

Приоритетный национальный проект «Образование» явился организационной основой государственной политики РФ в области образования. Он определил стратегию приоритетного развития системы образования, меры ее реализации, предусмотрев обеспечение нормального функционирования и устойчивого развития системы.

Государство стимулирует регионы и отдельные учреждения, внедряющие инновационные программы и проекты, поощряет лучших педагогов, талантливую молодежь. Все это способствует распространению и широкому внедрению передового опыта, поддержке наиболее эффективных и востребованных образовательных практик.

Ряд направлений проекта нацелен на обеспечение доступности, выравнивание условий получения образования. Речь идет об обеспечении для всех школ высокоскоростного доступа к глобальным информационным ресурсам, размещенным в сети Интернет, поставке учебного оборудования и школьных автобусов, организации образования для военнослужащих.

Проект предусматривает внедрение новых управленческих механизмов. С целью сделать образовательную систему более «прозрачной» и восприимчивой к запросам общества в школах создаются попечительские и управляющие советы, к управлению образованием привлекаются общественные организации (советы ректоров, профсоюзы и т.д.). Реализацию всего этого обеспечивают конкурсные процедуры поддержки, оговоренные как обязательные в отношении большинства мероприятий нацпроекта.

Можно сделать следующие выводы:

1. Результаты проделанной на сегодняшний день работы в рамках приоритетного национального проекта «Образование» позволили создать базовую модель образования с перспективой на несколько десятилетий.

2. Проблемы, выявляемые по ходу реализации приоритетного национального проекта «Образование» в отдельных регионах РФ, в большинстве случаев разрешаются путем интегрирования усилий федеральной, региональной и муниципальной ветвей власти.

3. Финансовое стимулирование общеобразовательных учреждений и отдельных педагогов, применяющих инновационные методы обучения, предопределяет более полную реализацию творческого потенциала преподавательского состава.

4. Модернизация системы начисления педагогам заработной платы имеет следствием, помимо повышения уровня жизни преподавателей, пересмотр основной системы принципов их деятельности, выведение на первое место достижение реальных результатов в обучении детей.

5. Одним из очевидных достижений в ходе реализации приоритетного национального проекта «Образование» стало повышение общественного престижа профессии педагога и, как следствие, приток в сферу молодых кадров.

6. Ближайшим этапом реализации приоритетного национального проекта «Образование» видится существенное реформирование системы подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств. Это обосновано, помимо прочего, требованиями прогресса.

7. Комплексный подход к решению задач, составляющих основу приоритетного национального проекта «Образование», ведет к формированию принципиально нового, физически здорового, творчески активного, адекватного требованиям завтрашнего дня поколения.

Особенности региональной политики в деле реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Мероприятия региональных проектов направлены на выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», а также государственной

программы Ставропольского края «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства Ставропольского края от 29 декабря 2018 г. № 628-п.

В рамках национального проекта «Демография» реализуются мероприятия по созданию условий для осуществления трудовой деятельности женщин, имеющих детей, включая достижение 100-процентной доступности (к 2021 году) дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет.

В рамках проекта планируется создание дополнительных мест для детей в возрасте до трех лет путем реализации 27 объектов образования в период 2019-2021 годов.

Создание центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» планируется на базе 70 общеобразовательных организаций в 26 муниципальных образованиях Ставропольского края.

Создание центров, являющихся структурными подразделениями школ, расположенных в сельской местности, будет способствовать уменьшению разрыва между городскими и сельскими школами, расширит возможности для предоставления качественного современного образования для наших школьников, поможет сформировать у ребят современные технологические и гуманитарные навыки.

Впервые в 2019 году в Российской Федерации в рамках национального проекта «Образование» начата работа по укреплению материальной базы коррекционных школ. Приоритетной задачей является создать не только достойные условия для обучения детей с инвалидностью, но и обеспечить их старт во взрослую жизнь с достойной профессией, востребованной на рынке труда.

Кроме мероприятий повышения качества образования в уже созданных образовательных организациях, реализация регионального проекта предполагает создание новых мест в общеобразовательных организациях.

Особое внимание будет уделено проведению оценки качества общего образования на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся. Ставропольский край уже в 2019 году наряду с другими 13 субъектами принимает участие в данных исследованиях.

Региональный проект «Успех каждого ребенка» призван обеспечить к 2024 году доступные и качественные условия для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности путем охвата дополнительным образованием не менее 80 % детей от 5 до 18 лет.

Планируется развитие системы ранней профориентации, школьники 5-11 классов должны знакомиться с современными профессиями. Главная задача – помочь им определиться с профессиональными интересами, предоставить возможность обучения по индивидуальному учебному плану. Уже сегодня более 50 тысяч школьников края стали участниками онлайн уроков «Проектория», с сентября идет включение в проект «Уроки настоящего», более 10 тысяч детей охвачены мероприятиями ранней профориентации, в том числе чемпионата «Ворлдскиллз Россия». До конца 2019 года 19,5 тысяч должны пройти профессиональные пробы на базе организаций профессионального и высшего образования, реального сектора экономики.

Региональный проект «Поддержка семей, имеющих детей, в Ставропольском крае» как структурная часть федерального проекта предполагает внедрение к 2021 году целевой модели информационно-просветительской поддержки родителей, которая будет включать деятельность федерального и регионального порталов, организацию работы в государственных и муниципальных образовательных организациях консультационных центров, пунктов для родителей, в том числе ресурсных центров, которые будут обучать педагогов работе с семьей. Уже сейчас создано 4 ресурсных центра, 44 консультационных центра на базе государственных организаций.

Реализация регионального проекта «Учитель будущего» будет способствовать повышению качества образования через повышение компетентности педагогов, консолидацию

усилий института развития образования, регионального педагогического института, Невинномысского государственного гуманитарно-технического института.

Целью реализации регионального проекта «Молодые профессионалы» является модернизация профессионального образования Ставропольского края, посредством внедрения к 2024 году в 100% профессиональных образовательных организациях адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ.

Успех и достижения целей развития и реализации региональных проектов напрямую зависит от слаженной работы всех уровней власти, образовательных организаций, общественности и бизнеса.

Список литературы:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электронный источник]/ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129346/ (дата обращения 29.03.2018)

2. Галактионова, Ю.Ю. Состояние системы образования в современной России и прогнозирование ее дальнейшего развития / Ю.Ю. Галактионова // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 1 (17). С. 795-797.

3. Шаповалова, Е.И. Реформирование образования: инновационная составляющая / Е.И. Шаповалова // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 21 (103). С. 63-66.

4. Терехова, С.В. Российское образование 2018: новая программа и стратегия развития / С.В. Терехова [Электронный источник] // https://informatio.ru/news/education/rossiyskoe_obraz/ (дата обращения 02.01.2018)

5. Шаповалова, Е.И. Реформирование образования: инновационная составляющая / Е.И. Шаповалова // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 21 (103). С. 63-66.

6. Яковлева, Л.Р. Управление системой образования на уровне муниципального района / Л.Р. Яковлева // Белгородский экономический вестник. 2019. № 2 (86). С. 124-133.

Вопросы для самоконтроля:

1. После изучения лекции опишите цели и задачи национального проекта «Образование» (дайте определение).

2. Перечислите принципы государственной политики в области образования.

ТЕМА 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТЕЙ С ОВЗ И ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М.М. Панасенкова, заведующий кафедрой специального и инклюзивного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук;

Е.А. Скорик, доцент кафедры специального и инклюзивного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. психол. наук

1. Создание специальных условий для образования и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья.

2. Кадровое обеспечение реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для детей с ОВЗ и инвалидностью.

Создание специальных условий для образования и воспитания детей с ОВЗ.

Основополагающим законодательным актом, регулирующим процесс образования детей с ОВЗ в РФ, является Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), регламентирующий право детей с ОВЗ и с инвалидностью на образование и обязывающий федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного

самоуправления создавать необходимые условия для получения без дискриминации качественного образования лицами названных категорий, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации.

Согласно части 4 статьи 79 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных классах, группах или в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Создание условий для инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья в субъекте Российской Федерации осуществляется в соответствии с Федеральными законами от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минпросвещения России от 28 августа 2020 №442 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.10.2020 № 60252), регламентирующий особенности организации образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ОВЗ/приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования», иными нормативными правовыми актами.

В нескольких статьях Закона об образовании говорится об организации образования лиц с ОВЗ и лиц с инвалидностью, и даже предусмотрена отдельная статья 79, регламентирующая организацию получения образования лицами с ОВЗ.

К категории детей-инвалидов относятся дети до 18 лет, имеющие значительные ограничения жизнедеятельности, приводящие к социальной дезадаптации вследствие нарушений развития и роста ребенка, способностей к самообслуживанию, передвижению, ориентации, контроля за своим поведением, обучения, общения, трудовой деятельности в будущем, статус которых установлен учреждениями медико-социальной экспертизы.

Частью 16 статьи 2 Закона об образовании впервые в российской законодательной практике закреплено понятие «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» – физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий».

Таким образом, категория «обучающийся с ОВЗ» определена не с точки зрения ограничений по здоровью, а с точки зрения необходимости создания специальных условий получения образования, исходя из решения коллегиального органа – психолого-медико-педагогической комиссии (далее – ПМПК).

Согласно части 3 статьи 79 Закона об образовании под специальными условиями для получения образования обучающимися с ОВЗ понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя:

- использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания;
- использование специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования;
- предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь;
- проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий;
- обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ОВЗ.

В соответствии с данной статьей органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования с учетом рекомендаций ПМПК, а для инвалидов – в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида организуется обучение названной категории обучающихся, включая создание специальных условий в общеобразовательных организациях, реализующих как основные общеобразовательные программы, так и адаптированные основные общеобразовательные программы, как в отдельном коррекционном классе, так и совместно с другими обучающимися.

Необходимость создания образовательных условий для ребенка с ОВЗ фиксируется в рекомендациях ПМПК в соответствии с приказом Минобрнауки России от 20 сентября 2013 г. № 1082 «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии».

Зачисление в образовательные организации детей с ОВЗ регламентируется порядками приема граждан на обучение по образовательной программе дошкольного образования, утвержденной приказом Минпросвещения России от 15.05.2020 №236 (ред. от 08.09.2020) «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 17.06.2020 №58681), и программе общего образования, утвержденной приказом Минпросвещения России от 02.09.2020 №458 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 №59783), и осуществляется на основании личного заявления родителя (законного представителя) ребенка и заключения и рекомендаций ПМПК.

В рекомендациях ПМПК должна быть определена:

– образовательная программа (основная образовательная программа начального, или основного, или среднего общего образования; вариант адаптированной основной образовательной программы начального, или основного, или среднего общего образования – ч. 2 ст. 79 ФЗ № 273; вариант адаптированной основной общеобразовательной программы обучающегося с умственной отсталостью; адаптированная образовательная программа или специальная индивидуальная образовательная программа развития, учитывающая особенности психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию обучающегося с ОВЗ, в том числе с умственной отсталостью, – п. 28 ст. 2 ФЗ № 273);

– форма получения образования;

– необходимость периода динамического наблюдения;

– направления работы специалистов сопровождения (учитель-логопед, педагог-психолог, специальный психолог, учитель-дефектолог (олигофренопедагог, сурдопедагог, тифлопедагог);

– условия прохождения государственной итоговой аттестации и др.

Заключение ПМПК ребенка с ОВЗ, как и индивидуальная программа реабилитации ребенка с инвалидностью, для родителей (законных представителей) носит заявительный характер (они имеют право не представлять эти документы в образовательные и иные организации). Вместе с тем представленное в образовательную организацию заключение ПМПК и/или ИПР является основанием для создания органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, и/или органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, образовательными организациями, иными органами и организациями в соответствии с их компетенцией условий для обучения и воспитания детей.

В соответствии с частью 11 статьи 13 Закона об образовании утверждены порядки организации и осуществления образовательной деятельности и устанавливаются требования к организациям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, в том числе в части получения образования детьми-инвалидами и обучающимися с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья:

– по основным образовательным программам дошкольного образования – приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»;

– по основным общеобразовательным программам различного уровня и (или) направленности – приказ Минпросвещения России от 28.08.2020 №442 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.10.2020 №60252), регламентирующий особенности организации образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ОВЗ;

– по дополнительным общеобразовательным программам – приказ Министерства просвещения России от 09.11.2018 №196 (ред. от 30.09.2020) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.11.2018 № 52831).

В Законе об образовании были выделены некоторые особенности при реализации вышеуказанных образовательных программ. В частности, ч. 3 ст. 55 определяет особый порядок приема детей на обучение по рассматриваемым программам: только с согласия родителей (законных представителей) и на основании рекомендаций ПМПК.

Для отдельных категорий лиц, обучавшихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, предусмотрен особый порядок выдачи документов об обучении. В части 13 ст. 60 Закона об образовании указано, что «лицам с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости), не имеющим основного общего и среднего общего образования и обучавшимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, выдается свидетельство об обучении по образцу и в порядке, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Примерные адаптированные основные образовательные программы и адаптированные основные общеобразовательные программы для категорий обучающихся с ОВЗ размещены на электронном ресурсе: <http://fgosreestr.ru>

В соответствии со статьей 16 Закона об образовании предусмотрена возможность реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для детей-инвалидов и детей с ОВЗ. Порядок применения дистанционных образовательных технологий утвержден приказом Минобрнауки России от 23.08.2017 №816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.09.2017 № 48226) / Методические рекомендации по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, направленные письмом Минпросвещения России от 19 марта 2020 г. № ГД-39/04.

Образовательные организации:

реализуют основные общеобразовательные программы, обеспечивающие совместное обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья и лиц, не имеющих нарушений развития;

организуют проведение мероприятий по формированию благоприятного психологического климата для лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательной организации;

формируют заявку педагогов на прохождение курсов повышения квалификации по вопросам инклюзивного образования и направляют ее в органы местного самоуправления муниципальных образований, осуществляющие управление в сфере образования;

обеспечивают выполнение мероприятий по созданию равного доступа лицам с ограниченными возможностями здоровья к обучению: оснащение образовательных организаций специальным, в том числе учебным, реабилитационным, компьютерным оборудованием, специализированным автотранспортом и др.;

организуют работу воспитателей (тьюторов), обеспечивающих сопровождение образовательного процесса в рамках инклюзивного образования.

Кадровое обеспечение реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для детей с ОВЗ и инвалидностью

Обеспечение кадровых условий – одно из основных направлений деятельности образовательной организации при внедрении ФГОС. Решение данных вопросов прорабатывается с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а также с учетом приказа Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Затраты на дополнительное профессиональное образование педагогов с целью достижения необходимого уровня и спецификации закладываются на региональном и муниципальном уровнях в нормативные затраты на оказание государственных и муниципальных услуг.

В штат специалистов образовательной организации, реализующей любой вариант АООП ОВЗ, должны входить руководящие, педагогические и иные работники, имеющие необходимый уровень образования и квалификации для каждой занимаемой должности, который должен соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах с учетом профиля ограниченных возможностей здоровья обучающихся, в том числе учитель начальных классов, учитель музыки, учитель рисования, учитель физической культуры, учитель иностранного языка, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, дефектолог (тифлопедагог, сурдопедагог, олигофренопедагог). При необходимости в процессе реализации АООП ОВЗ возможно временное или постоянное участие тьютора, в том числе рекомендуемого ПМПК для конкретного ребенка с ОВЗ, и (или) ассистента (помощника), рекомендуемого Бюро МСЭ (медико-социальной экспертизы) для ребенка с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Педагоги образовательной организации, в том числе реализующие программу коррекционной работы АООП НОО и ОВЗ АООП О у/о, должны иметь высшее профессиональное образование по одному из вариантов программ подготовки: а) по направлению «Специальное (дефектологическое) образование» по образовательным программам подготовки олигофренопедагога, тифлопедагога, сурдопедагога, логопеда; б) по специальностям «Олигофренопедагогика», «Тифлопедагогика», «Сурдопедагогика», «Логопедия»; в) по педагогическим специальностям или по направлениям («Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование») с обязательным прохождением профессиональной переподготовки по направлению «Специальное (дефектологическое) образование».

Педагог-психолог должен иметь высшее профессиональное образование по одному из вариантов программ подготовки: а) по специальности «Специальная психология»; б) по направлению «Педагогика» по образовательным программам подготовки бакалавра или магистра в области психологического сопровождения образования лиц с ОВЗ; в) по направлению «Специальное (дефектологическое) образование» по образовательным программам подготовки бакалавра или магистра в области психологического сопровождения образования лиц с ОВЗ; г)

по педагогическим специальностям или по направлениям («Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование») с обязательным прохождением профессиональной переподготовки в области специальной психологии.

Учитель-логопед должен иметь высшее профессиональное образование по одному из вариантов программ подготовки: а) по специальности «Логопедия»; б) по направлению «Специальное (дефектологическое) образование» по образовательным программам подготовки бакалавра или магистра в области логопедии; в) по педагогическим специальностям или по направлениям («Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование») с обязательным прохождением профессиональной переподготовки в области логопедии.

Воспитатели должны иметь высшее или среднее профессиональное образование по педагогическим специальностям с обязательным прохождением профессиональной переподготовки или повышением квалификации в области специальной педагогики или специальной психологии, подтвержденной удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке.

Педагог дополнительного образования должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы; либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Все специалисты должны пройти профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации (в объеме от 72-х часов) по особенностям организации обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ и подтвержденные дипломом о профессиональной переподготовке или удостоверением о повышении квалификации установленного образца.

При необходимости образовательная организация может использовать сетевые формы реализации программы коррекционной работы, которые позволят привлечь специалистов других организаций к работе с обучающимися с ОВЗ для удовлетворения их особых образовательных потребностей.

Особенности деятельности тьютора и ассистента (помощника) при организации образовательной деятельности детей с ОВЗ.

Работа тьютора ориентирована на построение и реализацию персональной образовательной стратегии. Задача тьютора состоит в организации обучения (подготовка дидактических материалов для урока (НОД), транслирование заданий педагога, сопровождение и организация занятости ребенка при необходимости покинуть класс) и воспитании (организация коммуникации со сверстниками, включение ребенка с учетом его интересов и особенностей в социальные проекты). В инклюзивном образовании тьютор, кроме сказанного выше, это специалист, который организует условия для успешной интеграции ребенка с ОВЗ в образовательную и социальную среду образовательного учреждения.

Должность тьютора официально закреплена в числе должностей работников общего, высшего и дополнительного профессионального образования (приказы Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 21-н и 217-н, зарегистрированные в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. под № 11731 и № 11725 соответственно), внесена в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, в раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ Минздравсоцразвития от 26.08.2010 г. № 761н, зарегистрирован в Минюсте РФ 6 октября 2010 г. № 18638). Таким образом, указанная штатная единица может быть введена и оплачена из бюджетных средств.

Тьютор может выполнять следующие функции:

– педагога сопровождения, воспитателя, который оказывает помощь, выполняет рекомендации ППк образовательной организации, ведет педагогическую и воспитательную работу, обеспечивает поддержку педагогов, специальных педагогов, психологов, других необходимых ребенку специалистов на каждом этапе образовательного процесса; включает

ребенка с ОВЗ в детский коллектив, организует ситуацию поддержки ребенка с ОВЗ. Помогает всем участникам образовательного процесса осознать, какую помощь можно оказать ребенку с ОВЗ и как правильно это сделать);

– специалиста службы сопровождения, обладающего знаниями в области коррекционной педагогики, дефектологии, психологии (психолога, социального педагога, дефектолога).

Обязанности ассистента при организации обучения детей с ОВЗ описываются в ряде документов. В том числе в ст. 79 Закона об образовании оговаривается в качестве одного из специальных условий обучения детей с ОВЗ предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Также о задачах ассистентов отдельно говорится в положениях по организации итоговой аттестации (ГИА и ЕГЭ).

Учитывая вышеприведенное, можно предположить, что к данному моменту реальных разграничений функций этих специалистов нет. Однако это неверно. В системе социальной защиты есть должность сопровождающего, который может не иметь высшего психологического или педагогического образования, именно он и может оказать техническую помощь ребенку с инвалидностью. В штатное расписание могут быть введены штатные единицы помощника воспитателя и младшего воспитателя, на которых будут возложены функции ассистента. Помимо педагогических работников, в оказании помощи детям с ОВЗ должны принимать участие медицинские работники. При недостаточности кадровых ресурсов образовательная организация может использовать потенциал сетевого взаимодействия.

Список основных нормативно-правовых документов, регламентирующих обучение детей с ОВЗ и инвалидность:

1. Закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Положение о психолого-медико-педагогической комиссии (утверждено приказом Минобрнауки России 20 сентября 2013 г. № 1082).

3. Письмо Министерства образования и науки РФ от 11 марта 2016 г. № ВК-452/07 «О введении ФГОС ОВЗ».

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2014 года №1598 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2014 года №1599 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)».

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 9.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи»

7. Приказ Минобрнауки России от 2 сентября 2013 г. № 1035 «О признании не действующим на территории Российской Федерации письма Министерства просвещения СССР от 5 мая 1978 г. № 28-М «Об улучшении организации индивидуального обучения больных детей на дому».

8. Письмо Минобрнауки России от 12.02.2016 № ВК-270/07 «Об обеспечении условий доступности для инвалидов объектов и услуг в сфере образования».

9. Письмо «О направлении методических рекомендаций по вопросам организации образования в рамках внедрения ФГОС ОВЗ» (утверждено директором Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей, Е.А. Сильяновым, 20.02.2017 года № 07-818).

10. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 20.02.2019 года № ТС-551/07 «О сопровождении образования обучающихся с ОВЗ и инвалидностью».

11. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 09 сентября 2019 г. № Р-93 «Об утверждении примерного положения о психолого-педагогическом консилиуме образовательной организации».

12. Стратегия развития образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей с инвалидностью в Ставропольском крае на период до 2030 года (утв. приказом министерства образования Ставропольского края от 27.12.2019 года №1867-пр «О реализации решения коллегии министерства образования Ставропольского края»).

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите требования, предъявляемые к образовательным организациям, реализующим инклюзивный подход.
2. Опишите специальные условия, необходимые для получения образования обучающимися и воспитанниками с ОВЗ, в образовательных организациях.

ТЕМА 4. ОБУЧЕНИЕ ДЕТЕЙ БЕЗОПАСНОМУ УЧАСТИЮ В ДОРОЖНОМ ДВИЖЕНИИ

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования, ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент;
А.А. Чуприна, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. филос. наук.

1. *Планирование в ДОО обучения детей дошкольного возраста дорожной культуре.*
2. *Организация учебного процесса в общем плане работы ДОО.*
3. *Подготовка педагогов ДОО по основам безопасности дорожного движения и технологии обучения детей безопасному поведению на дороге и в транспорте.*
4. *Требования к наличию необходимой учебно-методической базы и материально-технического обеспечения образовательного процесса по вопросам обучения детей навыкам безопасного участия в дорожном движении.*

Планирование в ДОО обучения детей дошкольного возраста дорожной культуре.

Правила безопасного поведения на улице и в разных местах общественного пользования прежде всего, на дороге более чем актуальны в условиях современного общества, что вызывает к необходимости обучать детей дошкольного возраста дорожной культуре. Обеспечение безопасности движения становится все более важной государственной задачей. Особое значение в решении этой проблемы имеет заблаговременная и правильная подготовка самых маленьких наших пешеходов – детей, которых уже сейчас за воротами дома подстерегают серьезные трудности и опасности, а жить им придется при несравненно большей интенсивности автомобильного движения.

В ДОО правила дорожного движения отражены в направлении «Социально-коммуникативное развитие», это позволяет осуществлять целенаправленное, планомерное и систематическое воспитание и обучение ребёнка с самого раннего возраста.

Воспитание, формирование навыков и привычек у дошкольников безопасного поведения на дорогах должно осуществляться несколькими путями.

– через непосредственное восприятие окружающего мира, в процессе которого дети активно знакомятся с различными дорожными ситуациями, воспринимая и называя предметы, явления, действия людей, их взаимоотношения между собой, анализируя эти отношения и делая выводы;

– познание действительности через рассказы родителей, воспитателей, чтение художественной литературы, просмотры телевизионных передач, диафильмов и видеофильмов, через подвижные игры, с помощью различных картинок, иллюстраций, атрибутов и личный пример взрослых;

– через специальную работу по формированию у детей значимых для безопасного поведения двигательных навыков и установок восприятия.

Успешность и эффективность обучения детей дошкольного возраста безопасному поведению на дорогах обеспечивается совокупностью условий, таких как: учет возрастных особенностей детей дошкольного возраста; использование игровых форм и методов обучения детей на занятиях и в повседневной деятельности; предметные игры, игры творческие, сюжетно – ролевые; осуществление сотрудничества с семьей дошкольников. Рассмотрим пример планирования обучения в ДОО детей правилам дорожной культуры.

Перспективно-тематическое планирование по обучению дошкольников правилам культуры дорожного движения в рамках недели «Грамотный пешеход».

Дни недели	1 половина дня	2 половина дня	Работа с родителями
Понедельник Тема: «Транспорт вокруг нас»	Беседа о транспорте, о труде водителя. Цель: уточнить знания детей о транспортных средствах, пополнить активный словарь за счет названий автомашин, закрепить обобщающее понятие «транспорт», рассказать о труде водителя. Загадки о транспорте. Цель: учить детей отгадывать загадки по описанию предметов, развивать логическое мышление, воображение, закреплять знания о многообразии видов транспорта Игры-тренинги на площадке Автогородка. Чтение стихотворения С. Маршака «Мяч». Цель: дать понятие, что играть в мяч близи проезжей части опасно	Сюжетно-ролевая игра «Магазин автомобилей». Цель: учить детей составлять описание машин, пользуясь планом, предложенным воспитателем, воспитывать навыки культурного общения, активизировать соответствующий словарь. Д/и «Собери машину» (разрезные картинки). Цель: развивать мышление, внимание, закреплять знания основных частей машин. Раскрашивание транспортных средств. Цель: развивать мелкую моторику рук, закреплять понятие «транспорт» П/и «Воробушки и автомобиль». Цель: приучать детей бегать в разных направлениях, не наталкиваясь друг на друга, начинать движение и менять его по сигналу воспитателя, находить свое место. Чтение рассказа Н. Носова «Автомобиль»	Родительское собрание на тему: «Родители – образец поведения на улицах и дорогах» приглашением инспектора ОГИБДД Памятка для родителей детей старшего дошкольного возраста (Приложение 1) Предложить родителям принять участие в сборе коллекции машин
РППС	Пополнение центра «Мир книги» художественной литературой о правилах дорожного движения. Цель: расширить знания детей о правилах и дорожных знаков для пешеходов, активизировать соответствующий словарь		
Вторник Тема: «Дорожные знаки»	Беседа о дорожных знаках. Цель: дать детям представление о том, что знаки бывают запрещающие и разрешающие, познакомить с доступными пониманию детей знаками. Целевая прогулка по	Развивающая игра «Расставь знак». Цель: закрепить знания детей о значении и месте расположения знаков «Пешеходный переход», «Осторожно, дети!» Д/и «Какой дорожный знак здесь нужен?». Цель: развивать внимание, мышление, речь,	Анкетирование родителей «Правила и безопасность дорожного движения» Оформление папки – передвижки на тему: «Уроки дорожной безопасности для родителей»

	<p>улице. Цель: рассмотреть дорожные знаки, объяснить детям их значение.</p> <p>Рисование на тему: «Я придумал новый дорожный знак»</p> <p>Цель: развивать воображение, донести до сознания детей, что каждый знак, о чем предупреждает всех участников дорожного движения»</p> <p>Д/и «Дорожные знаки?».</p> <p>Цель: познакомить детей с наиболее часто встречающимися дорожными знаками, со средствами регулирования дорожного движения и опознавательными знаками транспортных средств.</p> <p>Домино «Знаки на дороге».</p> <p>Цель: закреплять знание дорожных знаков, умение играть в домино, развивать коммуникативные навыки</p>	<p>формировать навыки безопасного поведения на улице и в транспорте</p> <p>Д/и «Разрезные картинки».</p> <p>Цель: развивать логическое мышление, внимание, зрительно – пространственное восприятие, приучать к самоконтролю и самопроверке.</p> <p>Аудиочтение. В. Кожевников «Переход», «Знакомые полоски»</p> <p>Конструирование «Светофор из геометрических фигур».</p> <p>Цель: развивать конструктивное мышление, внимание, мелкую моторику рук.</p>	(Приложение 2)
РППС	<p>Рассматривание плакатов «Дорожные знаки». Цель: познакомить с доступными для детей знаками и их обозначением.</p> <p>Строительный центр «Самоделкин» дополнен различными видами транспорта</p>		
Среда Тема: «Мы – пассажиры»	<p>Образовательная деятельность на тему: «Пассажиром быть не просто». Цель: продолжать знакомить с правилами поведения в общественном транспорте (нельзя ездить без сопровождения взрослых, стоять у двери, высовывать голову или руки в открытое окно, уступать место пожилым людям и людям с маленькими детьми).</p> <p>Встреча с инспектором ОГИБДД Цель: уточнить знания детей о правилах дорожного движения и в игровой форме закрепить навыки практических ситуаций.</p> <p>Решение проблемно-практической ситуации «Как вести себя в наземном транспорте»</p>	<p>Сюжетно-ролевая игра на тему: «Поездка на природу».</p> <p>Цель: закреплять правила поведения в автобусе, при входе и выходе из него, учить культуре общения, уточнить представления о работе кондуктора.</p> <p>Н/игра «Крутые гонки»</p> <p>Цель: развивать счет, пространственную ориентировку, закреплять правила дорожного движения</p> <p>Д/и «Лото», «Транспорт».</p> <p>Цель: развивать внимание, память, быстроту реакции</p> <p>Спортивное развлечение «Дорожная эстафета»</p>	<p>Информация для родителей – водителей «Неблагоприятная погода на дорогах»</p> <p>Участие в акции «Пристегни самое дорогое» или «Мой ребенок в автокресле».</p> <p>Участие родителей в спортивном развлечении «Дорожная эстафета»</p>

	Ситуация общения «Что значит быть культурным пассажиром»		
РППС	<p>Центр логико-математических игр дополнен играми в соответствии с темой недели:</p> <ul style="list-style-type: none"> – игры с палочками Кюизенера («Автокран», «Грузовик», «Пожарная машина») и др.; – дидактические игры для развития мелкой моторики с использованием прищепок «Найди и отметь транспорт»; «Выложи транспорт из пуговиц», «Проеду по лабиринту», лото «Виды транспорта» с прищепками) и др. – игры-головоломки «Пифагор», «Колумбово яйцо» и др. – игра «Геоконт»; – интеллектуальная игра «Пифагорик»; – «Четвертый лишний»; – «Разрезные картинки»; – ребусы и мн. др. 		
Четверг Тема «Мы пешеходы»	<p>Образовательная деятельность на тему: «Мы – пешеходы».</p> <p>Цель: расширить знания детей о правилах безопасности на улице, формируя навыки безопасного поведения, обогатить словарь детей: «зебра», проезжая часть.</p> <p>Целевая прогулка в парк.</p> <p>Цель: донести до сознания детей, что играть можно с определенных местах отдыха.</p> <p>Чтение стихотворения В. Тимофеева «Для пешехода».</p> <p>Цель: формировать у детей положительное отношение к выполнению правил дорожного движения.</p> <p>Уроки тетушки Совы («Азбука дорожной безопасности», «Пешеходные переходы»)</p> <p>Проигрывание ситуаций «Мы переходим дорогу»</p>	<p>Сюжетно-ролевая игра «Водители и пешеходы» в Автогородке.</p> <p>Решение проблемных ситуаций (на настольном макете) Цель: закрепить знания детьми ПДД, формировать умение согласовывать свои действия с действиями партнеров, соблюдать в игре ролевые взаимодействия и взаимоотношения.</p> <p>Аудиочтение С. Михалкова «Шагая осторожно».</p> <p>П/и «Внимание: пешеход»</p> <p>Цель: развивать быстроту реакции, скорость, ориентировку в пространстве, выполнять правила игры.</p> <p>Настольно печатная игра «Кто первым добреется до цирка». Цель: закрепить правила поведения пешехода на улице</p>	<p>Мини-лекция «Собственный пример или нотация»</p> <p>Оформление Памятки для родителей (Приложение3)</p>
РППС	<p>Пополнить Центр «Цветная палитра» пооперационными картами (схемами) с изображением последовательности работы для рисования и изготовления машин</p>		
Пятница Тема «Улицы нашего города»	<p>Образовательная деятельность на тему: «Улицы нашего города».</p> <p>Цель: уточнить и закрепить правила поведения на улице, виды транспорта</p> <p>Заучивание стихотворения</p>	<p>Рассматривание иллюстраций, фотографий с изображением улиц нашего города. Цель: познакомить детей с родным городом, рассмотреть микрорайоны, улицы города, транспорт</p> <p>Сюжетно-ролевая игра «Мы</p>	<p>Составление с детьми маршрута «Дорога в детский сад»</p>

	<p>Н. Сорокина «Перекресток».</p> <p>Цель: учить заучивать стихи, используя карточки – схемы, развивать память при заучивании наизусть.</p> <p>Просмотр мультфильмов «Азбука безопасности от Смешариков»</p> <p>Чтение и обсуждение книги М. Большакова и М. Корнилова «Смешарики на дороге».</p> <p>Д/и «Прятки с дорожными знаками». Цель: развивать внимание, быстроту реакции, закреплять дорожные знаки</p>	<p>строители» Цель: развивать конструктивные способности детей, учить сооружать постройки из мягких модулей.</p> <p>Сказка-драматизация «По городу, по улице не ходят просто так» Цель: активизировать и закрепить знания ПДД, видов транспорта, назначение дорожных знаков.</p>	
РППС	<p>Рассмотреть коллекцию машин</p> <p>Выставка «Семейные книжки – малышки по ПДД»</p>		

Организация учебного процесса в общем плане работы ДОО.

Принципиально значимой стороной в образовательном процессе в условиях современной дошкольной образовательной организации выступает позиция ребенка, а также отношение к дошкольнику со стороны взрослых. При общении с детьми взрослый придерживается такого положения: «Не рядом и не над ним, а с ним вместе!». Его целью является содействие становлению личности ребенка.

Образовательный процесс строиться должен на базе индивидуальных характеристик каждого ребенка, при этом сам ребенок выступает в роли полноценного участника процесса образования.

Образовательный процесс в условиях дошкольной образовательной организации – это целостный, системный, развивающийся во времени и в границах конкретно системы, целенаправленный процесс по взаимодействию детей и взрослых, который носит личностно-ориентированный характер, направлен на достижение социально-значимых итогов, призван привести к перестройке личностных качеств и свойств воспитанников.

Образовательный процесс каждой отдельной личности обеспечивает возможность удовлетворять собственные потребности в развитии, развивать собственные потенциальные способности, сохранять собственную индивидуальность, а также возможность самореализоваться.

В качестве цели образовательного процесса в дошкольной образовательной организации выступает развитие личности, способностей и мотивации детей в разных видах деятельности и охватывает такие образовательные сферы:

- познавательное развитие;
- социально-коммуникативное развитие;
- художественно-эстетическое развитие;
- речевое развитие;
- физическое развитие.

Содержание данных образовательных областей реализовываться может в разного рода видах деятельности:

для учащихся младшего дошкольного возраста это могут быть:

- предметная деятельность, а также игры с динамическими составными игрушками;
- экспериментирование с веществами и материалами;

– коммуникация со взрослым и совместные игры с ровесниками под руководством педагога;

- навыки самообслуживания и действия с бытовыми орудиями и предметами;
- восприятие смысла сказок, музыки, стихов;
- двигательная активность;
- рассматривание картинок;

для учащихся старшего дошкольного возраста это могут быть:

– такие виды деятельности, как игровая, куда входит и сюжетно-ролевая игра, игра с правилами и иные виды игр;

- познавательно-исследовательская;
- коммуникативная;

– восприятие фольклора и художественной литературы;

– элементарный бытовой труд и самообслуживание;

– конструирование из различного материала, включая модули, конструкторы, бумагу, природный и другой материал, изобразительная деятельность (лепка, рисование, аппликация);

– двигательная;

– музыкальная.

Важной характеристикой организации образовательного процесса в дошкольной образовательной организации на современном этапе выступает включение эффективных видов работы с детьми с применением проектной деятельности, информационно-коммуникационных технологий, проблемно-обучающих и игровых ситуаций в условиях интеграции образовательных сфер.

Одной из основных задач, которые стоят перед педагогическими работниками ДОО, выступает продумывание наиболее эффективных методов и форм организации процесса образования, при которых учащиеся, с одной стороны, могли бы работать индивидуально, а с другой стороны, работать совместно, проявлять инициативу, друг с другом советоваться, оказывать помощь.

Следует проектировать деятельность дошкольников таким образом, чтобы они не только бы получали и расширяли собственные знания, но и становились бы друг к другу более внимательными, а также к детям другого возраста, могли бы высказывать собственные мысли, уважать и слушать мнения других и пр.

Итак, «занятие» в качестве специально организованной формы учебной деятельности в ДОО отменяется; в качестве занятия выступает специально организованная воспитателем особая интересная деятельность учащихся, которая подразумевает их активность, общение и деловое взаимодействие, накопление учащимися конкретной информации об окружающем мире, развитие определенных знаний, навыков и умений.

Взаимодействие ДОО с семьей в современных условиях реализации ФГОС ДО обладает целенаправленным характером. Каждая дошкольная образовательная организация обладает своими особенностями, в соответствии с которыми работа и выстраивается, подбираются самые результативные для конкретной организации формы для взаимодействия с семьями дошкольников.

Родители воспитанников принимают участие в осуществлении программы, в формировании условий для своевременного и полноценного развития ребёнка. Они представляют собой активных участников всех проектов, а не сторонних наблюдателей: участвуют активно в мероприятиях, выставках и конкурсах семейного совместного творчества.

Занимаясь выстраиванием взаимодействия с родителями, использовать можно и традиционные формы, к которым относятся родительские собрания, практикумы, лекции, либо современные формы, в числе которых:

– информационно-аналитические (опрос; анкетирование; «почтовый ящик»);

– наглядно-информационные (информационные стенды; мини-библиотека; родительские клубы; выпуск газет «ЖЗД – жизнь замечательных детей»);

- родительские познавательные гостиные; устные журналы; нетрадиционные родительские собрания; экскурсии;
- акции; досуговые праздники; участие родителей в выставках, конкурсах.

В качестве одного из средств коммуникации родителей дошкольников и педагогических работников выступает сайт дошкольной образовательной организации, на страницах которого отражаются полезные и актуальные для родителей сведения: информация об организации, тема недели, документы, консультационный материал и практические рекомендации, отчеты о достижениях детей, проведении мероприятий и пр.

Итак, главными задачами, которые стоят перед воспитателями в процессе организации процесса образования с учётом требований ФГОС, выступают такие:

- Наполнить жизнь дошкольника интересным содержанием.
- Подходить творчески к отбору содержания, на базе интеграции, с применением различных форм, приёмов и методов.
- Включать шире в образовательный процесс разного рода игры, игровые ситуации и игровые приёмы.
- Применять принцип вариативности в процессе отбора форм, тем, методов, средств (разнообразие и новизна).
- Исключить шаблонность, формализм, а также излишний дидактизм.

Подготовка педагогов ДОО по основам безопасности дорожного движения и технологии обучения детей безопасному поведению на дороге и в транспорте.

Методика построения системы работы по изучению дошкольниками правил дорожного движения Дети – самая уязвимая категория участников дорожного движения. Максимально защитить их от возможной беды – обязанность родителей и воспитателей. Поэтому обучение безопасному поведению на улице нужно проводить уже в младшем возрасте. При этом педагог должен четко знать все особенности воспитания дорожной грамотности у дошкольников. Высокий уровень детского дорожно-транспортного травматизма во многом обусловлен недостатками в организации воспитания и обучения детей дошкольного возраста безопасному поведению на улице.

Целью организации работы является формирование и развитие у детей умений и навыков безопасного поведения в окружающей дорожно-транспортной среде. Этот учебно-воспитательный процесс достаточно сложный и длительный, требующий специальных упражнений и применения ряда дидактических методов и приемов. Эта система обучения должна решать следующие задачи:

1. Обучение детей безопасному поведению на автомобильных дорогах. 2. Формирование у детей навыков и умений наблюдения за дорожной обстановкой и предвидения опасных ситуаций, умение обходить их.

3. Воспитание дисциплинированности и сознательного выполнения правил дорожного движения, культуры поведения в дорожно-транспортном процессе.

4. Обогащение представления детей о здоровье. Детей необходимо обучать не только правилам дорожного движения, но и безопасному поведению на улицах, дорогах, в транспорте.

При построении системы работы по изучению дошкольниками правил дорожного движения следует иметь в виду три аспекта взаимодействия с транспортной системой города:

1. Ребенок-пешеход; 2. Ребенок-пассажир городского транспорта; 3. Ребенок-водитель детских транспортных средств (велосипед, санки, ролики и др.).

В связи с этим работа по воспитанию навыков безопасного поведения детей на улицах ни в коем случае не должна быть одноразовой акцией. Ее нужно проводить планомерно, систематически, постоянно. Она должна охватывать все виды деятельности с тем, чтобы полученные знания ребенок пропускал через продуктивную деятельность и затем реализовал в играх и повседневной жизни за пределами детского сада. Работа эта не должна выделяться в самостоятельный раздел, а должна входить во все разделы и направления программы воспитания в детском саду: организованные формы обучения на занятиях, совместную деятельность

взрослого и ребенка, самостоятельную деятельность ребенка, воспитание навыков поведения, ознакомление с окружающим, развитие речи, художественную литературу, конструирование, изобразительное искусство, игру.

Особое место в системе обучения детей необходимо уделить изучению распространённых причин дорожно-транспортных происшествий с участием детей: 1. Выход на проезжую часть в неустановленном месте перед близко идущим транспортом (мало кто из наших детей имеет привычку останавливаться перед переходом проезжей части, внимательно её осматривать перед переходом проезжей части, внимательно её осматривать с поворотом головы и контролировать ситуацию слева и справа во время движения). 2. Выход на проезжую часть из-за автобуса, троллейбуса или другого препятствия (наши дети не привыкли идти к пешеходному переходу, выйдя из транспортного средства или осматривать проезжую часть, прежде чем выйти из-за кустарника или сугробов). 3. Игра на проезжей части (наши дети привыкли, что вся свободная территория – место для игр). 4. Ходьба по проезжей части (даже при наличии рядом тротуара большая часть детей имеет привычку идти по проезжей части, при этом чаще всего со всевозможными нарушениями).

На поведение детей на дороге влияет целый ряд факторов, из которых необходимо подчеркнуть особую значимость возрастных особенностей детей: 1. Ребёнок до 8 лет ещё плохо распознаёт источник звуков (он не всегда может определить направление, откуда доносится шум), и слышит только те звуки, которые ему интересны. 2. Поле зрения ребёнка гораздо уже, чем у взрослого, сектор обзора ребёнка намного меньше. В 5-летнем возрасте ребёнок ориентируется на расстоянии до 5 метров. В 6 лет появляется возможность оценить события в 10-метровой зоне. Остальные машины слева и справа остаются за ним не замеченными. Он видит только то, что находится напротив. Реакция у ребёнка по сравнению со взрослыми значительно замедленная. Времени, чтобы отреагировать на опасность, нужно значительно больше. Ребёнок не в состоянии на бегу сразу же остановиться, поэтому на сигнал автомобиля он реагирует со значительным опозданием. Даже, чтобы отличить движущуюся машину от стоящей, семилетнему ребёнку требуется до 4 секунд, а взрослому на это нужно лишь четверть секунды. Надёжная ориентация налево-направо приобретается не ранее, чем в семилетнем возрасте. Чтобы выработать у дошкольников навыки безопасного поведения на дороге не обязательно вести ребёнка к проезжей части. Это можно сделать и в группе, при проведении занятий по правилам дорожного движения, имея минимум дорожных символов и атрибутов. Так, в первой младшей группе детей учат различать красный и зелёный цвета. Детям при этом можно пояснить, что красный и зелёный цвета соответствуют сигналам светофора для пешеходов. Красный сигнал запрещает движение, а зелёный разрешает (желательно показать им сначала светофоры с кружочками, а затем с человечками).

При проведении игры «Красный – зелёный» воспитатель поясняет, что если он показывает красный кружок – надо стоять, а если – зелёный – повернуть голову налево и направо, а потом шагать. Так закрепляется привычка осматриваться перед выходом на проезжую часть даже на зелёный сигнал светофора. Во второй младшей группе дети продолжают знакомиться с различными видами транспортных средств: грузовыми и легковыми автомобилями, маршрутными транспортными средствами (автобусами, троллейбусами, трамваями). Ребята рассматривают иллюстрации с изображением машин, наблюдают за транспортом во время прогулок. Они уже знают, что транспортные средства имеют разные «габариты». Здесь уместно отработать умение ребёнка «видеть» большое транспортное средство (стоящее или медленно движущееся) как предмет, который может скрывать за собой опасность. Используя различные иллюстрации, наглядные пособия важно научить детей самих находить такие предметы на дороге (транспортные средства, деревья, кустарники, сугробы). А затем в ходе практических занятий выработать привычку выходить из-за мешающих обзору предметов, внимательно глядя по сторонам.

Рассказывая о назначении маршрутных транспортных средств, воспитатель знакомит детей с правилами поведения в общественном транспорте, впоследствии закрепляя полученные

знания на практике. Умение правильно вести себя в общественном транспорте должно стать привычкой. В средней группе закрепляя понятия «тротуар» и «проезжая часть», дети знакомятся с местами движения машин и людей, отрабатывают навык хождения по тротуару, придерживаясь правой стороны. Новым для них будет разговор о пешеходном переходе, его назначении. Дети должны научиться находить его на иллюстрациях в книгах, на макетах. После чего следует объяснить детям важность правильного поведения на самом пешеходном переходе и при подходе к нему (остановиться на некотором расстоянии от края проезжей части, внимательно осмотреть проезжую часть, повернув голову налево, а затем направо, при движении до середины дороги контролировать ситуацию слева, а с середины дороги – справа). И в средней группе, и далее в старшей группе необходимо во время практических занятий регулярно отрабатывать навыки перехода проезжей части. Легче всего это сделать в игре. В группе или на игровой площадке обозначить проезжую часть, тротуары и пешеходный переход.

Так, в первой младшей группе дети знакомятся с транспортными средствами: грузовым и легковым автомобилями, общественным транспортом. Определяют, из каких частей состоят машины. Обучаются различать красный и зелёный цвета.

Следовательно, в игровом уголке должны быть:

1. Набор транспортных средств
2. Иллюстрации с изображением транспортных средств
3. Кружки красного и зелёного цвета, макет пешеходного светофора.
4. Атрибуты к сюжетно-ролевой игре «Транспорт» (разноцветные рули, шапочки разных видов машин, нагрудные знаки, жилеты с изображением того или иного вида транспорта и т. д.)

Требования к наличию необходимой учебно-методической базы и материально-технического обеспечения образовательного процесса по вопросам обучения детей навыкам безопасного участия в дорожном движении

Инновационный подход к организации развивающих занятий с дошкольниками по дорожной тематике состоит в одновременном решении следующих задач:

- развитие у детей познавательных процессов, необходимых им для правильной и безопасной ориентации на улице;
- обучение дошкольников дорожной лексике и включение их в самостоятельную творческую работу позволяющую в процессе выполнения заданий изучать и осознавать опасность и безопасность конкретных действий на улицах и дорогах;
- формирование у детей навыков и устойчивых положительных привычек безопасного поведения на улице.

Главная цель воспитательной работы по обучению детей основам безопасности дорожного движения должна заключаться в формировании у них необходимых умений и навыков, выработке положительных, устойчивых привычек безопасного поведения на улице.

Воспитательный процесс рекомендуется осуществлять:

- через непосредственное восприятие дорожной среды во время целевых прогулок, где дети наблюдают движение транспорта и пешеходов, дорожные знаки, светофоры, пешеходные переходы и т. д.;
- в процессе специальных развивающих и обучающих занятий по дорожной тематике.

В целом план проведения дидактических занятий с дошкольниками должен предусматривать развитие у них познавательных способностей, необходимых для того, чтобы они умели ориентироваться в дорожной среде.

Основные из них:

- умение вовремя замечать опасные места, приближающийся транспорт;
- умение различать величину транспорта;
- умение определять расстояние до приближающегося транспорта;
- знание сигналов светофора, символов на дорожных знаках и их значение;
- понимание особенностей движения транспорта; того, что он не может мгновенно остановиться, увидев на своем пути пешехода (ребенка);

- понимание потенциальной опасности транспорта; того, что на дорогах могут быть аварии с гибелью и ранениями людей;
- умение связно выражать свои мысли.

Каждое из занятий должно иметь свои цели и задачи. Например, занятие «Предвидение опасности на улицах» имеет следующие задачи:

- ввести в активный словарный запас основные понятия по дорожной лексике (пешеход, водитель, пассажир, светофор, тротуар, бордюр, проезжая часть дороги, дорожные знаки, пешеходный переход, подземный пешеходный переход, надземный пешеходный переход, дорожная разметка «зебра», опасность, безопасность, авария (дорожно-транспортное происшествие));
- познакомить с основными видами транспортных средств;
- определить опасные места вокруг дошкольного учреждения, в микрорайоне проживания, во дворе, на улицах по дороге в детский сад;
- проложить совместно с детьми безопасный маршрут движения в дошкольное учреждение;
- разъяснить детям типичные ошибки поведения на улице, приводящие к несчастным случаям и наездам на пешеходов;
- рассказать об опасностях на улицах и дорогах, связанных с погодными условиями и освещением;
- научить быть внимательными, уметь видеть и слышать, что происходит вокруг, осторожно вести себя во дворах, на тротуаре, при движении группой, при езде на велосипеде, роликовых коньках, скейтборде, самокате, санках;
- обучить быстрой ориентации в дорожной обстановке: осматриваться при выходе из дома, находясь во дворе, на улице, не выходить на проезжую часть дороги из-за препятствий и сооружений; не стоять близко от углов перекрестка, на бордюре; не играть возле проезжей части дороги.

Также воспитатель самостоятельно определяет, какие занятия по дорожной тематике можно проводить в младшей, средней, старшей, подготовительной группах и группе кратковременного пребывания детей в дошкольном учреждении. Учитывая, что дошкольники имеют разный уровень индивидуального развития, занятия нужно проводить с учетом их интересов.

Методика построения системы работы по изучению дошкольниками правил дорожного движения.

Игра как ведущий метод обучения детей безопасному поведению на дорогах.

Главная задача обучения правилам дорожного движения в дошкольном возрасте – научить детей жить в динамичном, быстро меняющемся мире глобальной автомобилизации, сформировать у них сознательное и ответственное отношение к личной безопасности и безопасности окружающих, готовность к эффективным, обоснованным действиям в любой дорожной ситуации.

Ведущая деятельность в дошкольном возрасте – игра. В каждой игре решаются определенные педагогические задачи по формированию основ безопасного поведения на дороге. Используются игры:

- сюжетно-ролевые;
- подвижные;
- дидактические;
- настольно-печатные;
- компьютерные;

В сюжетно-ролевых играх «Водители», «Поездка в автобусе», «Мы – пешеходы», ГИБДД», «Служба спасения», «Дорожный патруль» дети знакомятся с улицей, дорогой, тротуаром, учатся правильно входить в транспорт и выходить из него, закрепляют такие понятия как «пешеход», «проезжая часть дороги», «дорожный знак». Рекомендовано проигрывать с

детьми ситуации: «Дети играли в футбол, мяч выкатился на дорогу, одна из девочек побежала за мячом...»; «Водитель автобуса нарушил правила движения, поехал на красный сигнал светофора...».

Во время руководства игрой дошкольников взрослый берет на себя второстепенную роль и аккуратно подсказывает правильные действия играющим. (Например, играя в «МЧС», взрослый может взять на себя роль «случайного прохожего», который поможет обогатить сюжет игры).

В подвижных играх у дошкольников формируются специальные двигательные навыки, ребенок учится координировать свои движения с движениями других, правильно двигаться в соответствии с полученным сигналом: «Стрелка, стрелка покружись», «Светофор», «К своим знакам!», «Автогонки», «Красный, желтый, зеленый!», «Тише едешь, дальше будешь!», «Быстро шагай, смотри, не зевай!».

Например, в игре «Быстро шагай, смотри, не зевай!» у детей развивается внимание, быстрота реакции, умение действовать в соответствии с цветовыми сигналами. (Если водящий поднимает красный флажок, играющие останавливаются и замирают на месте, желтый флажок – дети шагают на месте, зеленый флажок – играющие двигаются по всей площадке в рассыпную).

Дидактические игры способствуют развитию у дошкольников представлений о дорожном движении. Проведение дидактических игр включает:

- ознакомление детей с содержанием игры, с дидактическим материалом, который будет использован в игре (показ предметов, картинок, краткая беседа, в ходе которой уточняются знания и представления детей о них);

- объяснение хода и правил игры. При этом воспитатель обращает внимание на поведение детей в соответствии с правилами игры, на четкое выполнение правил;

- показ игровых действий, в процессе которых воспитатель учит детей правильно выполнять действие, доказывая, что в противном случае игра не приведет к нужному результату (например, если кто-то из ребят подсматривает, когда надо закрыть глаза);

- определение роли воспитателя в игре, его участие в качестве играющего, болельщика или арбитра. Мера непосредственного участия воспитателя в игре определяется возрастом детей, уровнем их подготовки, сложностью дидактической задачи, игровых правил. Участвуя в игре педагог направляет действия играющих (советом, вопросом, напоминанием);

- подведение итогов игры – это ответственный момент в руководстве игрой, т. к. по результатам, которых дети добиваются в игре, можно судить об её эффективности, о том, будет ли она с интересом использоваться в самостоятельной игровой деятельности ребят. При подведении итогов воспитатель подчёркивает, что путь к победе возможен только через преодоление трудностей, и высокой дисциплинированности.

Дидактические игры закрепляют знания детей о правилах дорожного движения: «Разложи картинку по порядку», «Сложи картинку», «Найди лишнее», «Что нужно водителю», «Добрые и плохие поступки» и др. Например, в игре «Найди лишнее» дошкольники учатся классифицировать и анализировать. Детям предлагаются карточки с изображением различных предметов дорожной тематики, среди которых, как правило, один лишний. Ребенок находит лишний предмет и объясняет свой выбор.

Настольно-печатные игры – разнообразны по видам: парные картинки, лото, домино, пазлы и др. Эти игры дают возможность систематизировать знания детей о ПДД. Игровые формы придают настольно-печатным играм занимательность и привлекательность, обучение осуществляется через соблюдение игровых правил и выполнение действий. Настольно-печатные игры: «Дорожное лото», «Оживи улицу», «Дороги нашего города», «Путешествие по городу» содержательны и красочно оформлены. Так к примеру, в ходе игры «Дорожное лото» дети классифицируют дорожные знаки на предупреждающие, запрещающие, информационно-указательные и знаки сервиса.

Примерное содержание уголков безопасности дорожного движения в группах детского сада:

Первая младшая группа (2-3 года):

- набор транспортных средств;
- иллюстрации с изображением транспортных средств;
- кружки красного и зеленого цвета, макет пешеходного светофора;
- атрибуты к сюжетно-ролевой игре «Транспорт» (разноцветные рули, шапочки разных видов машин, нагрудные знаки, жилеты с изображением того или иного вида транспорта);
- дидактические игры «Собери машину» (из 4-х частей), «Поставь машину в гараж», «Светофор».

Вторая младшая группа (3-4 года): к предметам, имеющимся в уголке безопасности дорожного движения первой младшей группы, следует добавить:

- картинки для игры на классификацию видов транспорта «На чем едут пассажиры», «Найди такую же картинку»;
- простейший макет улицы, где обозначены тротуар и проезжая часть;
- макет транспортного светофора.

Средняя группа (4-5 лет): к предметам, имеющимся в уголке безопасности дорожного движения второй младшей группы, следует добавить:

- макет светофора с переключающимися сигналами;
- дидактические игры «Найди свой цвет», «Собери светофор»;
- на макете улицы необходимо нанести пешеходный переход.

Старшая группа (5-6 лет): к предметам, имеющимся в уголке безопасности дорожного движения средней группы, следует добавить:

- макет перекрестка, желательно, чтобы этот макет был со съемными предметами, тогда дети сами смогут моделировать улицу;
- набор дорожных знаков: «Пешеходный переход», «Подземный пешеходный переход», «Место остановки автобуса», «Дети», «Движение пешеходов запрещено», «Движение на велосипедах запрещено», «Пешеходная дорожка», «Велосипедная дорожка», «Главная дорога», «Уступи место», «Больница», «Телефон», «Пункт питания»;
- дидактические игры «О чем говорят знаки?», «Угадай знак», «Где спрятался знак?», «Перекресток», «Наша улица».
- схемы жестов регулировщика, атрибуты инспектора ДПС: жезл, фуражка.

Подготовительная группа (6-7 лет): к предметам, имеющимся в уголке безопасности дорожного движения старшей группы, следует добавить:

- картотека «опасных ситуаций» (для их показа можно сделать импровизированный телевизор, или компьютер)
- окно выдачи водительских удостоверений тем, кто сдал экзамен по ПДД.

Список литературы:

1. Бабич А.А. Технология мониторинга региональных систем непрерывного обучения детей безопасному участию в дорожном движении и профилактики детского дорожно-транспортного травматизма // Университетская наука – региону: материалы III Ежегодной конференции Северо-Кавказского федерального университета. Ставрополь: Фабула, 2015.
2. Бабич А.Г., Тер-Григорьянц Р.Г. Теоретико-методические подходы к проведению мониторинга региональных систем непрерывного обучения детей дорожной безопасности / Монография / Ставрополь, 2016.
3. Беженцев А.А. Безопасность дорожного движения: учебное пособие. М.: Вузовский учебник, 2017. – 272 с.
4. Белая К.Ю., Зимонина В.Н., Кондрыкинская Л.А. Твоя безопасность: Как вести себя дома и на улице. Для средн. и ст. дошк. возраста. 4-ое изд. М: / Электронный ресурс / Режим доступа: https://www.studmed.ru/belaya-k-yu-zimonina-v-n-kondrykinskaya-l-a-i-dr-tvoya-bezopasnost-kak-vesti-sebya-doma-i-na-ulice_0fc3adad83d.html.

5. Обучение дошкольников правилам дорожного движения: из опыта работы // Электронный ресурс / Режим доступа: <https://kladraz.ru/blogs/irina-pavlovna-saikina/opyt-raboty-po-obucheniyu-doshkolnikov-pd.html>.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем заключается подготовка педагога ДОО к работе по формированию у детей дошкольного возраста основ безопасности дорожного движения?
2. Какие методики построения системы работы по изучению дошкольниками правил дорожного движения Вам известны?
3. Какие факторы необходимо учитывать в работе по обучению детей безопасному дорожному движению?
4. На решение каких задач направлен инновационный подход к организации развивающих занятий с дошкольниками по дорожной тематике?

Практическое задание:

1. Разработать конспект родительского собрания (или иного мероприятия для родителей) по обучению правилам безопасного дорожного движения.

ТЕМА 5. ОСНОВЫ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. *Стратегия повышения финансовой грамотности руководителей ОО.*
2. *Финансовая грамотность руководителя как инструмент эффективного управления образовательной организацией.*
3. *Финансовая грамотность руководителя дошкольной образовательной организации.*

Стратегия повышения финансовой грамотности руководителей ДОО

В последние годы Правительство Российской Федерации все большее внимание уделяет повышению финансовой грамотности населения как одному из факторов экономического развития страны и повышения качества жизни каждого её гражданина. Так, распоряжением Правительства РФ № 2039-р от 25 сентября 2017 утверждена Стратегия повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017-2023 годы (далее Стратегия). Решение задачи по повышению охвата и качества финансового образования и информирования населения в области финансового образования, согласно Стратегии, планируется вести по нескольким направлениям деятельности. Среди них выделены такие, как:

- актуализация и внедрение элементов финансовой грамотности в образовательные программы образовательных организаций на базе федеральных государственных образовательных стандартов и (или) примерных основных образовательных программ различных уровней образования;
- овладение универсальной компетенцией в области экономической культуры, в том числе финансовой грамотности, выпускниками по программам бакалавриата (специалитета) по всем направлениям подготовки и специальностям;
- содействие внедрению элементов финансовой грамотности в основные и дополнительные образовательные программы;
- подготовка и апробацию современных учебно-методических материалов по актуальным и приоритетным темам финансовой грамотности для различных возрастных групп, а также их актуализацию;
- обеспечение постоянно действующей подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Внесенные изменения в Законе «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015 года) демонстрируют расширение полномочий образовательных организаций

в экономической сфере, в частности ст. 47 Предпринимательская деятельность образовательного учреждения заменена Главой 13 Экономическая деятельность и финансовое обеспечение в сфере образования, где идёт речь о видах экономической деятельности, затрагивающей разные направления хозяйствования: по управлению имуществом собственника, по распоряжению результатами интеллектуальной деятельности образовательных организаций, по осуществлению образовательной деятельности на основе договоров. Главным действующим лицом, осуществляющим поиск и управление ресурсами в образовательной организации, является её непосредственный руководитель. Проект профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» выделяет 5 обобщенных функций:

- общее руководство организацией;
- развитие организации;
- управление ресурсами, имеющимися в распоряжении организации;
- представление интересов организации в контактах с органами власти, местного самоуправления и другими организациями (в том числе и зарубежными, если речь идет о высшем образовании);
- управление исследовательской, аналитической, конструкторской и учебно-производственной деятельностью.

Реализация функции «Управление ресурсами» опирается на умение руководителя образовательной организации анализировать и определять потребности образовательной организации в ресурсах с учётом стратегических и тактических задач; на умение планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование; а также на умение оценивать финансовую эффективность проведённого комплекса работ и отдельных бизнес-процессов образовательной организации, оценивать риски в ведении финансовой деятельности организации.

В условиях неустойчивой экономической среды руководителю образовательной организации приходится думать и действовать как предпринимателю, а предприимчивый менеджер активно ищет возможности. Чтобы образовательная организация развивалась необходимо периодически оценивать и менять её цели в соответствии с изменениями внешней среды и самой организации, и должны меняться люди, работающие над реализацией этой цели, меняться в первую очередь должен сам руководитель. Требуется мыслить бизнес-процессами и менять старый подход к управлению на новый.

К вышесказанному присоединяется ограниченность целевой аудитории в направлении действий и усилий государства при реализации стратегии повышения финансовой грамотности населения. Обозначенная проблема нашла отражение в работах Е.А. Суховиенко, С.А. Севостьяновой («Формирование финансовой грамотности в основной общеобразовательной школе» 2017); Е.Б. Лавренова, М.М. Шалашова, Н.В. Новожилова, А.К. Самохина под редакцией Н.И. Берзон и П.К. Бондарчук («Системно-деятельностный подход к организации процесса обучения основам финансовой грамотности»); С.Г. Вагина, Е.Н. Суровушкина, («Содержательное наполнение и методические подходы к организации процесса обучения основам финансовой грамотности»); И.Д. Чечель («Директор школы и его команда: стратегия и тактика коллективного профессионального развития»); Н.А. Шкляева («Проблемы определения компетентности руководителя муниципального образовательного учреждения») и других.

В научной литературе сформулированы следующие позиции:

- формирование финансовой грамотности лидеров образовательных учреждений становится неотъемлемой составляющей в достижении целей реализации Стратегии Российской Федерации до 2023 года.
- сложность и многообразие финансовых услуг и инструментов побуждает расширять компетенции управленцев образовательных организаций.
- недостаточное количество образовательных программ и разработок для повышения финансовой грамотности руководителей образовательных организаций, требует активизации работы образовательных структур и ученых, занимающихся этой проблемой.

Непосредственно влияют на управление образовательными процессами знаний руководителями образовательных организаций законов и законопроектов, а также разработанных и внедряемых, концепций и стратегий правительственного и федерального уровней, и изменений к ним, а также вопросы, связанные с ведением бухгалтерского учета в образовательных организациях, планированием, бюджетированием и целеполаганием.

Первоначальным фактором, свидетельствующим о финансовой грамотности руководителя, будет его словарный запас. В основе ставится вопрос: насколько язык финансов понятен директору? Стало очевидным, что развитие финансовой грамотности необходимо начинать с расширения словарного запаса, а затем раскрытия сути финансовых инструментов и использования в повседневной управленческой деятельности.

Для повышения квалификации руководителей стало необходимо разработать модуль по формированию финансовой грамотности руководителя образовательной организации, включающий:

I Законы 1. Законодательная база.

II Финансово-хозяйственная деятельность. Предпринимательство. 1) ООО как финансово-хозяйственный объект. Денежные отношения. 2) Бухгалтерский учёт. Актив и пассив. 3) Кредиты 4) Предпринимательство • Цель • Мотивирующий подъем • Финансовый план.

III Финансовая грамотность. Лидерство. 1) Финансовая грамотность, понятие, терминология, мотивация развития. 2) Технология «финансовый словарь». 3) Лидеры и управленцы. 4) Компетенции руководителя. 5) Технология «Колесо лидера» 6) Источники энергии.

IV Технологии-инструменты управления финансами. 1) Мотивация персонала. Инвестирование в команду. 2) Технология «Нематериальная мотивация». 3) Партнерские договора. 4) Гранты. 5) Технология «Заявка на грант».

Определение понятия «финансовая грамотность»-это совокупность знаний, навыков и установок в сфере финансового поведения человека, ведущих к улучшению благосостояния и повышению качества жизни, а финансовую грамотность руководителя образовательной организации как профессиональную компетенцию, ведущую к улучшению благосостояния самой образовательной организации и повышению качества предоставляемых ею услуг.

Финансовая грамотность руководителя образовательной организации как инструмент эффективного управления образовательной организацией.

Одной из важнейших причин неэффективного функционирования школ в Национальной Стратегии повышения финансовой грамотности 2017-2023 гг. назван недостаточный уровень финансовой грамотности. В современных условиях расширения использования финансовых услуг, усложнения и появления новых, трудных для понимания финансовых инструментов, вопросы финансовой грамотности населения стали чрезвычайно актуальными. Обеспечение личной финансовой безопасности становится важным фактором экономического благополучия людей. В национальных стратегиях практически всех стран выделяются приоритетные целевые группы и наиболее часто предпочтение отдается таким целевым группам, как учащиеся школ и высших учебных заведений; работающее население; граждане предпенсионного и пенсионного возраста.

В социально-экономической среде с обозначенными выше проблемами профессиональная управленческая деятельность руководителя общеобразовательной организации заметно усложняется. Руководитель общеобразовательной организации, функционирующей в неблагоприятных социальных условиях, часто сам оказывается безоружным перед фактом собственной некомпетентности, финансовой неграмотности. Директора школ признаются, что принимают решения в ситуации неопределенности и больше всего их интересуют решения юридических и экономических вопросов, связанных со школой, где они работают. Вышесказанное требует разработки программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по финансовой грамотности руководителей школ, находящихся в сложных социальных условиях.

Сформулированная проблема:

➤ финансовая грамотность руководителя школы как инструмент эффективного управления имеет алгоритм решения проблемы следующий:

- повышение уровня финансовой грамотности руководителя образовательной организации; повышение уровня финансовой грамотности членов педагогического коллектива;
- повышение уровня финансовой грамотности школьников, родителей.

Данный подход позволил создать мотивирующую и развивающую атмосферу в образовательной организации. Его внедрение в образовательный процесс позволило сформировать у руководителей соответствующие компетенции для эффективного управления в соответствии с законодательными документами. В частности, статьи 99-104 Главы 13 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Экономическая деятельность и финансовое обеспечение в сфере образования»; Концепция экономического развития РФ до 2020; Закон Российской Федерации от 17 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей»; финансово-хозяйственная деятельность образовательной организации и основы предпринимательства.

Составляющие предпринимательской деятельности: целеполагание, мотивирующий подъем и бизнес-планирование; понятие и сущность финансовой грамотности как основы лидерской компетенции управленца – руководителя ДОО; технологии и инструменты управления финансами. Особое внимание уделено пониманию того, что финансовая грамотность лежит в основе сформированности руководителя-лидера.

Руководители нуждаются в формировании и развитии финансовой компетенции, которые должны происходить в процессе непрерывного образования. Формирование у руководителя дошкольной образовательной организации финансово-хозяйственной компетенции позволит ему грамотно управлять ресурсами, принимать стратегически важные решения и самостоятельно искать источники дополнительного финансирования. Умелое использование ресурсов влияет на показатели финансовой устойчивости организации и даже, косвенно, на качество предоставляемых ею образовательных услуг за счёт повышения комфорта образовательного процесса и оснащённости его сопутствующим оборудованием и рабочими материалами.

И соответственно, финансовая грамотность руководителя образовательной организации – это финансовое поведение руководителя, ведущее к улучшению благосостояния образовательной организации и повышению качества предоставляемых ею услуг.

Финансовая грамотность руководителя образовательной организации.

Размышляя о роли руководителя современного ДОО, непроизвольно начинаешь рассуждать об ответственности как о чём-то первостепенном, самом главном, что определяет стержень этой профессии. Слово «бремя ответственности» является господствующим фактором над всей совокупностью управленческих действий, которые должен выполнять человек, имеющий данный статус. Конечно, ожидаемо, что практика управления в условиях высокой ответственности может быть подвержена чувству тревоги и постоянного напряжения, скованности инициативы.

В реальности же у представителей руководящего корпуса доминирует оптимистичное и инициативное отношение к процедуре принятия решений, которая требует целенаправленности, собранности, постоянной готовности к активному реагированию на вызовы. Вместе с тем не вызывает сомнений, что ответственность выступает как определитель поведения руководителя. Но по характеру это не груз, а стимул к деятельности. На этом фоне слова официального юридического документа – Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: «Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации...» (ст. 26) – звучат как символ уверенности, твёрдости, всесторонней взвешенности управленческих решений. Учебная нагрузка, заработная плата, штатное расписание, контроль и анализ образовательного процесса и результатов деятельности коллектива – это весомая, но только часть тех действий, реализация

которых должна быть подкреплена финансовыми ресурсами. И здесь существенную роль начинает играть такое качество руководителя, как финансовая грамотность.

Содержание данного понятия претерпело кардинальные изменения, сформировалась новая парадигма управления финансовыми ресурсами в образовательных учреждениях. Первым шагом на пути институциональных изменений стало принятие Федерального закона от 08.05.2010 № 83 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений». Появились новые финансовые механизмы функционирования учреждений: финансовое обеспечение государственных (муниципальных) заданий, нормативное подушевое финансирование и другие.

Федеральный закон от 29.12.2012 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» регламентировал особенности финансового обеспечения в сфере образования. Законы сформировали новую модель финансового обеспечения образовательных учреждений, которая реализует прямую связь между расходами и образовательными результатами. С этого момента любое образовательное учреждение начинает функционировать в условиях управления не затратами, а результатами. Если ранее факт существования школы был причиной для её финансирования, то в новых условиях основанием к получению бюджетных средств становится наличие государственного (муниципального) задания на реализацию образовательных программ. Сущность финансового обеспечения состоит в получении субсидий на выполнение госзадания, которое определяет требования к составу, объёму и качеству деятельности учреждения, т. е. результату.

Таким образом, финансовая грамотность руководителя характеризуется параметрами другого уровня. А именно – правильно распределить, организовать движение и использование бюджетных средств в рамках всего учебного года. Поэтому новая модель финансового обеспечения потребовала и нового планирования. План финансово-хозяйственной деятельности стал главным документом, на основании которого осуществляется финансовая деятельность учреждения. Приказ Министерства финансов РФ от 29.08.2016 г. № 142н изменил правила составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД), тем самым расширил требования к финансовым компетенциям руководителя.

По сути, изменения в планировании разворачивают руководителя к обоснованию, расчёту и, как следствие, к прогнозированию расходов бюджетных средств. Акцент в управлении финансами делается на умение правильно перераспределять и экономно расходовать средства, а не на снижение затрат. Финансовая устойчивость должна выступать гарантом того, что организация достигнет поставленных целей, будет работать без срывов с необходимым ресурсом бюджетных средств.

Перечисленные новации в финансовом управлении образовательными учреждениями не исчерпывают всей картины новой модели финансового обеспечения. Вместе с тем дают ориентиры общего тренда изменений и требований к финансовой грамотности руководителя образовательной организации. Если относиться к финансовой грамотности как особому виду деятельности, то для её осуществления необходимы знания и умение их применять. Это знание основ финансового менеджмента, бухгалтерского учёта и законодательства.

Управленческие решения руководителя требуют согласования с правилами бухгалтерского учёта и юридически обоснованного целевого использования бюджетных средств. Тем самым объективно формируется необходимость экономической и правовой компетенции директора как единоличного исполнительного органа образовательной организации. Задача функционирования и развития учреждения является приоритетной, но она должна быть вписана в правовое поле и общепринятую систему учёта и документооборота. Грамотность заключена в опоре управленческого решения на бухгалтерскую и юридическую позицию. Может возникнуть впечатление, что это невозможно или очень затруднительно реализовать. Ведь речь идёт практически о трёх профессиях. Каждая обладает своей системой знаний, ценностей, закономерностей и т. д. Однако представляется, что в этом нет необходимости. Знаний вполне

достаточно на уровне «иметь представление». А вот методический подход к выработке управленческого решения должен не только учитывать, но и генерировать опыт сочетания бухгалтерских и юридических позиций.

Финансовая грамотность руководителя образовательной организации – это не столько сумма знаний (хотя это не помешает), сколько метод (способ) формирования грамотного управленческого решения. Финансовая грамотность – это умение вырабатывать рациональные, взвешенные решения в вопросах управления финансами на основе эффективного планирования финансово-хозяйственной деятельности, сочетания требований бухгалтерского учёта и бюджетного законодательства в интересах функционирования и развития образовательной организации. Своеобразной лакмусовой бумагой, указывающей на эффект финансовой грамотности руководителя, является уровень развития «приносящей доход деятельности» в образовательном учреждении. В соответствии со статьей 50 Гражданского кодекса «Некоммерческие организации могут осуществлять приносящую доход деятельность, если это предусмотрено их уставами...». ФЗ-83 от 08.05.2010 г. наделяет этим правом автономные и бюджетные учреждения и предоставляет возможность ведения такой деятельности казённым учреждениям (ст. 5). Финансовое состояние школы определяется эффективностью использования всех элементов процесса труда: зданий, учебного оборудования и самого педагогического труда. «Приносящая доход деятельность» – инструмент самостоятельного поиска новых финансовых источников на пути эффективного хозяйствования. Деятельность руководителя в этом поле – проявление «высшего пилотажа» финансового менеджмента.

В заключение необходимо подчеркнуть, что грамотное применение новых финансово-экономических механизмов меняет характер экономических отношений на уровне организации, делает школу поистине автономной в реализации образовательных целей. Критерием эффективности управления становится степень удовлетворения потребностей учащихся в новых образовательных услугах. Подобная трансформация образовательных отношений возможна, когда руководитель рационально использует возможности самостоятельно распределять бюджетное финансирование на реальные нужды школы, активно ищет новые финансовые источники и стремится аккумулировать ресурсы на развитие и модернизацию материально-технической базы, совершенствование методического обеспечения и внедрение инновационных педагогических технологий.

Список литературы:

1. Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017-2023 гг. Распоряжение Правительства РФ от 25 сентября 2017 г. № 2039-р. 2. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Ред. от 13.07.2015. Изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015.

3. Гуров В.Н., Хамзина Е.В. Формирование финансово-хозяйственной компетенции руководителей образовательных организаций общей школы (на примере фрагмента тренингового занятия). Педагогическая наука и педагогическое образование в классическом вузе: материалы Международной научно-практической конференции. 2018: 61 – 70.

4. Гуров В.Н., Каримов Ф.Ф. Исследование эффективности формирования компетенции толерантность у руководителей образовательных организаций на основе модуля «Формирование ключевой компетенции толерантность у руководителей образовательных организаций». Педагогическая наука и педагогическое образование в классическом вузе: материалы Международной научно-практической конференции. 2018: 137 – 141.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите 5 обобщенных функций профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации». Каждой функции дайте определение.

2. Назовите новые финансовые механизмы функционирования образовательных организаций и в каком законе они отражены.

3. Сформулируйте проблемы недостаточного уровня финансовой грамотности руководителя ДОО.

ТЕМА 6. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ДОО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. *Новая парадигма ФГОС ДО.*
2. *Идеологические и методологические основы ФГОС ДО. Ориентир развития системы дошкольного образования.*
3. *Особенности реализации ФГОС дошкольного образования.*
4. *Современные требования к организации образовательной деятельности ДОО.*
5. *Нормативные документы, регламентирующие реализацию ФГОС дошкольного образования.*

С 1 сентября 2013 года в Российской Федерации дошкольное образование впервые стало официально признанным полноценным уровнем непрерывного общего образования. Вместе со вступлением в силу нового закона «Об образовании РФ», для всех дошкольных учреждений стал актуален новейший ФГОС дошкольного образования – федеральный государственный образовательный стандарт.

Новая парадигма ФГОС ДО.

Разработку ФГОС дошкольного образования возглавил Александр Асмолов – директор Федерального института развития образования. Вместе с группой специалистов новый ФГОС для детских садов создавался начиная с 30 января 2013 года. В июне этого же года ФГОС был презентован для общественного обсуждения. Всего по существу проекта было вынесено более 300 серьёзных правок и замечаний, которые были всесторонне рассмотрены на заседании Совета министерства образования и науки РФ 3 июля 2013 года. После этого новые федеральные стандарты претерпели доработку и вторичное рассмотрение. С учётом всех внесённых поправок, в окончательном варианте ФГОС дошкольного образования был принят и утверждён 28 августа 2013 года, и его целесообразность и актуальность в отношении нынешней ситуации дошкольного образования была подтверждена 11 экспертными организациями и рабочей группой Совета министерства образования и науки РФ по образовательным стандартам. Структура ФГОС дошкольного образования включает в себя три компонента:

1. Требования к составлению образовательных программ для ДОУ, включая описание соотношений части обязательного образовательного минимума и части, свободной от следования требованиям и оставленной на усмотрение участников педагогических отношений.
2. Финансовые, кадровые, материально-технические и прочие условия, в которых должны реализовываться программы образования в ДОУ.
3. Результаты, которые должны являться следствием усвоения образовательной программы в ДОУ. Если сравнивать ФГОС дошкольного образования с иными образовательными стандартами, можно отметить то, что он не подразумевает прохождение обучаемыми промежуточных и итоговых аттестаций на предмет соответствия их ЗУН требованиям государственного стандарта образования.

Идеологические и методологические основы ФГОС ДО.

В основу федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования легли не только технические аспекты педагогики в отношении дошкольного детства, но и прочная идеологическая база. Рассмотрение дошкольного детства теперь не ограничивается его полезностью для конкретного человека и общества в целом. Его значимость была рассмотрена гораздо шире, как важнейшая составляющая не только культуры полезности, но и

культуры достоинства, по словам директора разработки ФГОС дошкольного образования Александра Асмолова.

Новая система координат, повлиявшая на формирование ФГОС дошкольного образования, призывает, прежде всего, ценить, а не оценивать ребёнка. Кроме того, это серьёзный шаг на пути к повышению ценности и обособлению образования в детских садах как самостоятельного звена общего образования. Теперь образование в ДОО рассматривается не как предварительный этап перед обучением в школе, а как самостоятельный важный период в жизни ребёнка, как важная веха на пути непрерывного образования в жизни человека. За основу методологии ФГОС дошкольного образования была взята культурно-историческая диалектика, рассматривающая уровень развития системы в контексте роста вариативности её составляющих. Образование в контексте данной методологической основы рассматривается как главный источник многообразия систем. Это породило главный принцип нового ФГОС дошкольного образования: деятельность ребёнка должна быть максимально разнообразной, для чего диагностика отбора, стремящаяся вычлнить ребёнка, имеющего определённый набор ЗУН, заменяется на диагностику развития, ставящую своей целью максимально разнообразить знания, умения и навыки ребёнка.

Как влияет принятие новых стандартов на деятельность ДОО?

Разработка и принятие ФГОС дошкольного образования окажет значительное влияние на существование и развитие деятельности ДОО.

Во-первых, признание значимости и весомости дошкольного детства обеспечит более внимательное к нему отношение на всех уровнях.

Во-вторых, это повлечёт за собой повышение требований к качеству дошкольного образования, что должно положительным образом сказаться на его развитии и на его результатах. Изменение педагогического воздействия с одностороннего влияния «педагог-ребёнок» на более многогранное и объёмное взаимодействие в системе «ребёнок-взрослые-сверстники» предполагает установление новой психодидактической парадигмы в дошкольном образовании. Нельзя сказать, что эта точка зрения на дошкольное образование является новой, но признание её как единственно верной на уровне государственного стандарта образования, повлечёт глубокие конструктивные изменения в деятельности ДОО.

ФГОС дошкольного образования на практике.

Так как ФГОС дошкольного образования поддерживает точку зрения на ребёнка, как на «человека играющего», многие методики и технологии будут пересмотрены и переведены с учебно-дидактического уровня на новый, игровой уровень, в котором дидактический компонент будет непременно соседствовать с игровой оболочкой. Каждое ДОО будет самостоятельно разрабатывать свои программы, основанные на принципах ФГОС дошкольного образования. В качестве примера и ориентира существуют образовательные программы, которые создаются ведущими экспертами в области разработки и размещаются в специальном федеральном реестре. Новые образовательные программы для ДОО будут нацелены, прежде всего, на всестороннее развитие ребёнка на основе особых, специфических видов деятельности, присущих дошкольникам. То есть, на практике мы получим более игровой и разносторонний подход, приветствующий максимальную эксплуатацию инновационных и активных методов педагогического взаимодействия, более индивидуализированный и нацеленный на раскрытие собственного потенциала каждого ребёнка. Диктующая педагогика наконец-то будет полностью изжита, по крайней мере, из области дошкольного образования, и её заменит более современная педагогика развития, педагогика творчества и свободы.

Введение Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования продиктовано также необходимостью стандартизации содержания дошкольного образования с целью обеспечения каждому ребёнку равных стартовых возможностей для обучения в системе основного образования. Вместе с тем, стандартизация дошкольного образования не предусматривает установления и предъявления к ребёнку жестких требований и рамок.

Приказом № 1155 от 17 октября 2013 года Министерства образования и науки Российской Федерации утвержден Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, который представляет собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию, т.е. к реализации основной образовательной программы дошкольного образования (далее – ООП ДО). Реализация данного документа дает родителям и детям гарантию доступности и качества дошкольного образования.

Специфика содержания ФГОС дошкольного образования.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования разработан на основе Конституции Российской Федерации и законодательства Российской Федерации и с учетом Конвенции ООН о правах ребенка и обеспечивает возможность учета региональных, национальных, этнокультурных и других особенностей народов Российской Федерации при разработке и реализации образовательной программы дошкольного образования (далее – Программа).

Разработчики Стандарта исходили из принципа «не навреди» и «...в результате получился стандарт открытия новых возможностей. Своего рода социальная матрица, позволяющая создать навигацию для родителей, педагогов и управленцев в сфере дошкольного детства. Впервые в истории нашей культуры дошкольное детство стало особым, самоценным уровнем образования».

Методологической и теоретической основой ФГОС ДО являются положения культурно-исторической теории Л.С. Выготского и отечественной научной психолого-педагогической школы о закономерностях развития ребенка в дошкольном возрасте; работы по аксиологии и философии образования; теории и методологии разработки образовательных стандартов; научные положения, практические разработки и методические рекомендации, содержащиеся в трудах исследователей в области дошкольного образования; законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации в области образования.

В Стандарте разработаны основные принципы, цели, задачи, функции. Он определяет нормативно-правовое регулирование содержания, условий и результатов дошкольного образования в объеме, обязательном для всех учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Особое внимание в Стандарте уделено содержанию Программы, которая должна включать целевой, содержательный, организационный разделы, а также краткую презентацию Программы, ориентированную на родителей (законных представителей).

Очень конкретно в документе определены требования к условиям реализации Программы, включающие требования к психолого-педагогическим, кадровым, материально-техническим и финансовым условиям реализации Программы, а также к развивающей предметно-пространственной среде. Условия реализации Программы должны обеспечивать полноценное развитие личности детей во всех основных образовательных областях, а именно: в сферах социально-коммуникативного, познавательного, речевого, художественно-эстетического и физического развития личности детей на фоне их эмоционального благополучия и положительного отношения к миру, к себе и к другим людям. Указанные требования направлены на создание социальной ситуации развития для участников образовательных отношений, включая создание образовательной среды.

Стандарт задает нижнюю границу как создания условий для осуществления образовательной деятельности в дошкольной организации, так и результатов освоения Программы. Поэтому одна из функций ФГОС ДО – является ориентиром, инструментом и одновременно критерием оценки состояния и развития системы дошкольного образования.

ФГОС ДО включает в себя требования к структуре основной образовательной программы (далее – ООП ДО), в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений и их объему; условиям реализации основных образовательных программ, в том числе психолого-педагогическим, развивающей предметно-пространственной среде, кадровым, финансовым, материально-техническим условиям; результатам освоения основных образовательных

программ, представленным в виде целевых ориентиров дошкольного образования. Объем обязательной части Программы рекомендуется не менее 60% от ее общего объема; части, формируемой участниками образовательных отношений, не более 40%.

В соответствии с ФГОС ДО разработаны примерные образовательные программы дошкольного образования, которые направлены на разностороннее развитие детей дошкольного возраста с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей.

Стандарт определяет центральным звеном индивидуальный подход к ребенку и игре, где сохраняется самоценность детства, и дошкольный период не рассматривается как подготовительный этап к основному образованию. В дошкольном учреждении отсутствует четкая предметность, т.к. развитие ребенка происходит в игре, а не в учебной деятельности. Именно поэтому в дошкольном образовании не предъявляются жесткие требования к результатам освоения программы. Однако ФГОС ДО все-таки дает педагогам ориентир конечной цели их деятельности. Это раздел «Требования к результатам освоения основной образовательной программы дошкольного образования» Программы, в котором знания, умения и навыки не являются показателем качества освоения Программы, а в качестве целевых ориентиров по освоению материала выступают социально-нормативные возрастные характеристики возможных достижений ребенка. ФГОС ДО не предусматривает проведение аттестации детей в процессе освоения ими образовательных программ.

В тексте Стандарта отсутствует термин «занятие», но это не провозглашает принципов «свободного воспитания». Педагоги дошкольного образования не прекращают заниматься с детьми в ДОО. В современной педагогической теории и практике термин «занятие» рассматривается как занимательное дело, без отождествления его с занятием как дидактической единицей учебной деятельности.

Содержание Программы включает совокупность образовательных областей, которые обеспечивают разностороннее развитие детей с учетом их возраста по основным направлениям – социально-коммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое, физическое. В программе нет привычных предметных областей – развития речи, развития элементарных математических представлений, рисования, лепки и т. д. Все это заложено в образовательные области.

Программа, помогая ребенку овладеть базисным уровнем дошкольного образования, призвана обеспечить ему тот уровень развития, который позволит дошкольнику быть успешным в основной школе.

И что еще очень важно, Программа обеспечивает преемственность с примерными основными программами начального образования, чего не было ранее; система «общественного дошкольного воспитания» преобразовывается в систему дошкольного образования как полноправную и неотъемлемую ступень общего образования. Это означает признание того, что ребенок дошкольного возраста нуждается не только в опеке и уходе, но и в воспитании, и в обучении, и в развитии.

С учетом неоднородности состояния и развития образовательных пространств на уровне субъектов Российской Федерации обязательность соблюдения ФГОС ДО позволит повысить качество дошкольного образования в РФ.

Особенности реализации ФГОС дошкольного образования.

Введение в действие Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в 2013 году, привели к важным изменениям в образовательном пространстве, которые затронули и систему дошкольного образования: дошкольное образование признано первым уровнем системы общего образования; утверждение ФГОС ДО с отменой федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования и условиям её реализации; отмена типового положения о дошкольном образовательном учреждении и введение Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам дошкольного образования и др.

Под организацией реализации ФГОС ДО понимается комплекс мероприятий, установленных Правительством Российской Федерации. Данные мероприятия должны быть взаимосвязаны по содержанию, срокам, ресурсам и ответственным за их реализацию.

Эффективность реализации ФГОС ДО зависит от управленческой и методической компетентности на всех уровнях: от федерального, регионального и муниципального до уровня управления дошкольным образовательным учреждением. Полученный эффект, прежде всего будет зависеть от того, насколько управленческая, методическая, педагогическая и образовательная деятельность в каждом дошкольном образовательном учреждении будет системной, целенаправленной и обеспеченной ресурсной базой.

Развивать мотивацию администрации, педагогического состава дошкольных учреждений, родителей (законных представителей) и проходить путь профессионального осмысления изменений необходимо через методологию системно-деятельностного подхода на каждом из уровней анализа деятельности – ценностно-смысловом, целевом, технологическом и ресурсном.

Реализация ФГОС ДО требуют не только ресурсного обеспечения, но и инновационной составляющей. Центральным ресурсом становятся компетентность управленческих и педагогических кадров, особые способности руководителей и педагогов к решению новых задач в изменяющихся условиях. Педагог не может заниматься развитием детей, если у него отсутствует свой план развития.

В свете обновления законодательной и нормативной правовой базы, регулирующей развитие дошкольного образования, требуют совершенствования системы подготовки и повышения квалификации специалистов, направленные на подготовку кадрового потенциала, способного к профессиональной самореализации в новых социальных и образовательных условиях. Кроме того, необходимо повышение культуры управления дошкольной организацией: формирование у руководителей соответствующих компетенций, этической культуры управленческой деятельности.

При решении задач правового регулирования сферы дошкольного образования следует обеспечить организацию деятельности дошкольных образовательных учреждений в соответствии с новым законом «Об образовании в РФ»; реализовывать требования нормативных, правовых документов регулирующих вопросы развития системы дошкольного образования на региональном уровне и федеральном; переосмыслить внесенные законом изменения в юридическую терминологию российского права: по определению часто употребляемых терминов и понятий.

При решении задач в реализации ФГОС ДО следует обеспечить организационно-методическое сопровождение образовательного процесса в рамках концептуальных подходов ФГОС ДО; переосмыслить приоритеты обучения, роли ребенка как субъекта образовательного процесса, а также общественные изменения, обуславливающие нетрадиционные подходы к решению образовательных задач; определять качество результата дошкольного образования согласно требованиям ФГОС ДО.

При решении задач по изменению ориентиров деятельности дошкольных образовательных учреждений при реализации ФГОС ДО необходимо скоординировать деятельность по профессиональному осмыслению необходимых изменений происходящих в системе дошкольного образования; развивать способности руководителей и педагогов к решению новых образовательных, педагогических и управленческих задач в изменяющихся условиях деятельности в соответствии с нормативной и законодательной базой; проанализировать смену педагогических и технологических ориентиров образования для эффективного осуществления ведущей задачи реализации ФГОС ДО; реализовывать включение родителей в образовательную деятельность ДОО, как ресурса социальной поддержки социокультурных изменений в образовании.

ФГОС ДО в практике ДОО, имеет тесное взаимодействие региональных, муниципальных органов управления образованием и педагогического сообщества, проработку всех возможных причин сопротивления изменениям, повышение квалификации и компетентности педагогов –

залог эффективной реализации основного российского Закона об образовании, требований Стандарта и, в конечном итоге, залог сохранения самооценности этапа детства ребенка.

Требования ФГОС к развитию дошкольного образования.

ФГОС ДО представляет собой совокупность условий и требований, обязательных при реализации основной образовательной программы дошкольного образования.

Стандарт включает в себя требования:

- к результатам освоения основной образовательной программы дошкольного образования;
- к структуре основной образовательной программы дошкольного образования, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;
- к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям.

1. Требования к результатам, структуре и условиям освоения основной образовательной программы дошкольного образования учитывают возрастные и индивидуальные особенности обучающихся на ступени дошкольного образования, самооценку ступени дошкольного образования как фундамента всего последующего образования.

2. Стандарт учитывает образовательные потребности детей с ограниченными возможностями здоровья.

3. Стандарт является основой объективной оценки уровня образования обучающихся на ступени дошкольного образования.

4. Стандарт разработан с учетом региональных, национальных и этнокультурных потребностей народов Российской Федерации.

6. Стандарт направлен на обеспечение:

- равных возможностей получения качественного дошкольного образования;
- духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся на ступени начального общего образования, становление их гражданской идентичности как основы развития гражданского общества;
- преемственности основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования;
- сохранения и развития культурного разнообразия и языкового наследия многонационального народа Российской Федерации, права на изучение родного языка, возможности получения начального общего образования на родном языке, овладения духовными ценностями и культурой многонационального народа России;
- единства образовательного пространства Российской Федерации в условиях многообразия образовательных систем и видов образовательных учреждений;
- демократизации образования и всей образовательной деятельности, в том числе через развитие форм государственно-общественного управления, расширение возможностей для реализации права выбора педагогическими работниками методик обучения и воспитания, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников, использования различных форм образовательной деятельности обучающихся, развития культуры образовательной среды образовательного учреждения;
- формирования критериальной оценки результатов освоения обучающимися основной образовательной программы начального общего образования, деятельности педагогических работников, образовательных учреждений, функционирования системы образования в целом;
- условий для эффективной реализации и освоения обучающимися основной образовательной программы начального общего образования, в том числе обеспечение условий для индивидуального развития всех обучающихся, в особенности тех, кто в наибольшей степени

нуждается в специальных условиях обучения, – одаренных детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

7. В основе Стандарта лежит системно-деятельностный подход, который предполагает:

- воспитание и развитие качеств личности, отвечающих требованиям информационного общества, инновационной экономики, задачам построения демократического гражданского общества на основе толерантности, диалога культур и уважения многонационального, поликультурного и поликонфессионального состава российского общества;

- переход к стратегии социального проектирования и конструирования в системе образования на основе разработки содержания и технологий образования, определяющих пути и способы достижения социально желаемого уровня (результата) личностного и познавательного развития обучающихся;

- ориентацию на результаты образования как системообразующий компонент Стандарта, где развитие личности обучающегося на основе усвоения универсальных учебных действий, познания и освоения мира составляет цель и основной результат образования;

- признание решающей роли содержания образования, способов организации образовательной деятельности и взаимодействия участников образовательного процесса в достижении целей личностного, социального и познавательного развития обучающихся;

- учет индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей обучающихся, роли и значения видов деятельности и форм общения для определения целей образования и воспитания и путей их достижения;

- обеспечение преемственности дошкольного, начального общего, основного и среднего (полного) общего образования;

- разнообразие организационных форм и учет индивидуальных особенностей каждого обучающегося (включая одаренных детей и детей с ограниченными возможностями здоровья), обеспечивающих рост творческого потенциала, познавательных мотивов, обогащение форм взаимодействия со сверстниками и взрослыми в познавательной деятельности;

- гарантированность достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования, что и создает основу для самостоятельного успешного усвоения обучающимися новых знаний, умений, компетенций, видов и способов деятельности.

Предметом регулирования Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее – Стандарт) являются отношения в сфере образования между их участниками, возникающие при реализации основной образовательной программы дошкольного образования (далее – Программа) организацией, осуществляющей образовательную деятельность (далее – Организация).

Требования Стандарта к Организации распространяются на ИП, реализующего Программу, в случае если иное не установлено настоящим Стандартом. Комплексная образовательная программа – программа, направленная на разностороннее развитие детей дошкольного возраста во всех основных образовательных областях, видах деятельности и культурных практиках.

Возраст детей – младенческий (от рождения до 1 года, ранний возраст (от 1 года до 3 лет), дошкольный возраст (от 3 до 7 лет).

Образовательная область – структурная единица содержания образования, представляющая определенное направление развития и образования детей.

Образовательная среда – структурная единица содержания образования, представляющая определенное направление развития и образования детей. Образовательная среда – совокупность условий, целенаправленно создаваемых в целях обеспечения полноценного образования и развития детей.

Парциальная образовательная программа – программа, направленная на развитие детей дошкольного возраста в одной или нескольких образовательных областях, видах деятельности или культурных практиках.

Педагогическая диагностика – оценка индивидуального развития детей дошкольного возраста, связанная с оценкой эффективности педагогических действий и лежащая в основе их дальнейшего планирования.

Психологическая диагностика – выявление и изучение индивидуально-психологических особенностей детей. Развивающая предметно-пространственная среда – часть образовательной среды, представленная специально организованным пространством, материалами, оборудованием и инвентарем для развития детей дошкольного возраста в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья, учета особенностей и коррекции недостатков их развития.

Разнообразие детства – многообразие вариантов протекания периода дошкольного детства, определяемое индивидуальными особенностями самих детей, включая их психофизиологические особенности, в том числе ограниченные возможности здоровья, а также индивидуальными особенностями и возможностями их родителей, социокультурными, региональными, национальными, языковыми, религиозными, экономическими и другими особенностями.

Самооценка детства – понимание детства как периода жизни значимого самого по себе, без всяких условий; значимого тем, что происходит с ребенком сейчас, а не тем, что этот период есть период подготовки к следующему периоду.

Социальная ситуация развития – сложившаяся система взаимоотношений ребенка с окружающим социальным миром, представленным, в первую очередь, взрослыми и другими детьми.

Стандарт разработан на основе Конвенции ООН о правах ребенка, Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и обеспечивает возможность учета региональных, национальных, этнокультурных и других особенностей народов Российской Федерации при разработке и реализации Программы Организацией.

Стандарт отражает согласованные социально-культурные, общественно-государственные ожидания относительно уровня дошкольного образования, которые, в свою очередь, являются ориентирами для учредителей дошкольных Организаций, специалистов системы образования, семей воспитанников и широкой общественности.

При разработке Стандарта учтены особые образовательные потребности отдельных категорий детей, в том числе с ограниченными возможностями здоровья; возможности освоения ребенком Программы на разных этапах ее реализации.

Современные требования к организации образовательной деятельности ДОО.

В дошкольном образовании сегодня происходят большие перемены, основа которых была заложена государством, проявляющим большой интерес к развитию данной сферы. В целях совершенствования воспитания и образования дошкольников введены ФГОС дошкольного образования, утверждены СанПиН к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях, с 01.09.2013г. введен в действие новый федеральный закон «Об образовании в РФ». Главная цель политики в сфере дошкольного образования – качественное образование дошкольников. В настоящее время дошкольные учреждения могут осуществлять выбор приоритетных направлений, программ, видов образовательных услуг, новых форм работы, ориентированных на интересы педагогического коллектива и родителей.

Введение ФГОС ДО связано с тем, что настала необходимость стандартизации содержания дошкольного образования, для того чтобы, обеспечить каждому ребенку равные стартовые возможности для успешного обучения в школе.

Однако стандартизация дошкольного образования не предусматривает предъявления жестких требований к детям дошкольного возраста, не рассматривает их в жестких «стандартных» рамках.

Специфика дошкольного возраста такова, что достижения детей дошкольного возраста определяется не суммой конкретных знаний, умений и навыков, а совокупностью

личностных качеств, в том числе обеспечивающих психологическую готовность ребенка к школе.

Необходимо отметить, что наиболее значимое отличие дошкольного образования от общего образования заключается в том, что в детском саду отсутствует жесткая предметность. Развитие ребенка осуществляется в игре, а не в учебной деятельности.

ФГОС ДО ставит во главу угла индивидуальный подход к ребенку и игру, где происходит сохранение самооценности дошкольного детства и где сохраняется сама природа дошкольника. Ведущими видами детской деятельности стали: игровая, коммуникативная, двигательная, познавательно-исследовательская, продуктивная и др.

Впервые в истории российского образования ФГОС дошкольного образования являются документом, который на федеральном уровне определяет, какой должна быть основная общеобразовательная программа дошкольного учреждения, какие она определяет цели, содержание образования и как организован образовательный процесс.

Основная общеобразовательная программа – это модель организации образовательного процесса ДОУ. Программа помогает ребенку овладеть базисным уровнем дошкольного образования. Она призвана обеспечить дошкольнику тот уровень развития, который позволит ему быть успешным в дальнейшем обучении, т.е. в школе и

Требования к условиям реализации ФГОС ДО: финансовым, кадровым, материально-техническим, психолого-педагогическим и развивающей предметно-пространственной среде.

Требования к условиям реализации Программы включают требования к психолого-педагогическим, кадровым, материально-техническим и финансовым условиям реализации Программы, а также к развивающей предметно-пространственной среде.

Результатом реализации указанных требований должно быть создание социальной ситуации развития для участников образовательных отношений, включая создание образовательной среды, которая создаёт условия для развивающего вариативного дошкольного образования; обеспечивает его открытость и мотивирующий характер.

Условия реализации Программы обеспечивать полноценное развитие воспитанников во всех основных образовательных областях, а именно в сферах коммуникативно-личностного, познавательно-речевого, художественно-эстетического и физического развития на фоне их эмоционального и морально-нравственного благополучия, положительного отношения к миру, к себе и к другим людям.

Требования к психолого-педагогическим условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования.

Для успешной реализации Программы должны быть обеспечены следующие психолого-педагогические условия: уважение педагогов к человеческому достоинству воспитанников, формирование и поддержка их положительной самооценки, уверенности в собственных возможностях и способностях; взаимодействия с семьями воспитанников в целях осуществления полноценного развития каждого ребёнка, вовлечение семей воспитанников непосредственно в образовательный процесс и др.

Предельная наполняемость групп устанавливается в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

Наполняемость конкретной группы определяется с учётом возраста детей, их состояния здоровья, специфики образовательной программы, профессионализма педагогического персонала образовательной организации.

Предельная наполняемость групп, включающих детей с ОВЗ и детей-инвалидов, в том числе в группах компенсирующей и комбинированной направленности, устанавливается в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

У педагогического работника, реализующего Программу, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для создания социальной ситуации развития

воспитанников, соответствующей специфике дошкольного возраста. Данные компетенции предполагают:

В Организации, реализующей Программу, должны быть созданы условия для: повышения квалификации педагогических и руководящих работников (в том числе по их выбору) и их профессионального развития;

Организация создаёт условия для медицинского сопровождения детей в целях охраны и укрепления их здоровья.

Коррекционная работа с детьми с ОВЗ, с детьми-инвалидами, осваивающими Программу совместно с другими воспитанниками в группах комбинированной направленности должна учитывать индивидуальную программу реабилитации инвалида.

Организация должна создавать возможности:

- для предоставления информации о Программе семье и всем заинтересованным лицам, вовлечённым в образовательный процесс, а также широкой общественности;
- для педагогов по поиску, использованию материалов, обеспечивающих реализацию Программы, в том числе в информационной среде;
- для обсуждения с родителями (законными представителями) воспитанников вопросов, связанных с реализацией Программы.

Требования к развивающей предметно-пространственной среде.

1. Развивающая предметно-пространственная среда обеспечивает максимальную реализацию образовательного потенциала пространства Организации (группы, участка и материалов, оборудования и инвентаря для развития детей дошкольного возраста, охраны и укрепления их здоровья, учёта особенностей и коррекции недостатков их развития.

2. Развивающая предметно-пространственная среда Организации (группы, участка) должна обеспечивать возможность общения и совместной деятельности детей и взрослых (в том числе детей разного возраста), во всей группе и в малых группах, двигательной активности детей, а также возможности для уединения.

Требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования

1. Организация должна быть укомплектована квалифицированными кадрами. Реализация Программы осуществляется:

2. воспитателями в течение всего времени пребывания воспитанников в Организации. Каждая группа должна непрерывно сопровождаться воспитателем или другим педагогом;

3. иными педагогическими работниками, соответствующие должности для которых *устанавливаются Организацией самостоятельно* в зависимости от содержания Программы;

4. в создании условий, необходимых для реализации образовательной программы, принимают участие помощники воспитателя и другие работники.

Реализация Программы требует от Организации осуществления управления образовательной деятельностью, методического обеспечения реализации Программы, ведения бухгалтерского учёта, финансово-хозяйственной и хозяйственной деятельности, необходимого медицинского сопровождения.

Для решения этих задач привлекается соответствующий квалифицированный персонал в качестве сотрудников Организации и/или заключаются договора с организациями, предоставляющими соответствующие услуги.

Реализация программы ИП осуществляется в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами и Требованиями настоящего Стандарта.

Требования к материально-техническим условиям реализации Программы включают:

1) требования, определяемые в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, в том числе:

– к зданиям (помещениям) и участкам Организации (группы);

– к водоснабжению, канализации, отоплению и вентиляции зданий (помещения)

Организации (группы);

- к набору и площадям образовательных помещений, их отделке и оборудованию;
 - к искусственному и естественному освещению образовательных помещений;
 - к санитарному состоянию и содержанию помещений;
 - к оснащению помещений для качественного питания воспитанников;
- 2) требования, определяемые в соответствии с правилами пожарной безопасности;
- 3) оснащённость помещений для работы медицинского персонала в Организации.

Требования к финансовым условиям реализации ООП ДО.

Финансовые условия реализации Программы должны:

- обеспечивать Организации возможность выполнения требований Стандарта к условиям реализации и структуре Программы;
- обеспечивать реализацию обязательной части Программы и части, формируемой участниками образовательного процесса, учитывая вариативность индивидуальных траекторий развития воспитанников;
- отражать структуру и объём расходов, необходимых для реализации Программы, а также механизм их формирования.

Объём финансового обеспечения реализации Программы определяется исходя из Требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования данного Стандарта с учётом направленности Программы, категории воспитанников, вида Организации, форм обучения и иных особенностей образовательного процесса и должен быть достаточным и необходимым для осуществления Организацией расходов:

- на оплату труда работников, реализующих Программу;
- на средства обучения, соответствующие материалы, в том числе расходные, игровое, спортивное, оздоровительное оборудование, инвентарь, оплату услуг связи, в том числе расходов, связанных с подключением к информационной сети Интернет;
- связанных с дополнительным профессиональным образованием педагогических работников по профилю их деятельности;
- иных, связанных с реализацией Программы.

Финансовое обеспечение государственных гарантий на получение гражданами общедоступного и бесплатного дошкольного образования за счёт средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в государственных, муниципальных и негосударственных организациях осуществляется на основе нормативов финансирования образовательных услуг, обеспечивающих реализацию Программы в соответствии со Стандартом.

При осуществлении финансового обеспечения реализации Программы в негосударственных организациях посредством предоставления субсидий на возмещение затрат соответствующие нормативы финансирования не включают расходы на содержание недвижимого имущества и коммунальные расходы.

Финансовое обеспечение реализации Программы в государственных и муниципальных организациях осуществляется с учётом распределения полномочий по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования между региональными и местными уровнями власти.

Финансовое обеспечение реализации Программы бюджетного и/или автономного образовательного учреждения осуществляется исходя из стоимости услуг на основе государственного (муниципального) задания учредителя на оказание государственных (муниципальных) услуг по реализации Программы в соответствии с требованиями Стандарта по каждому виду и направленности образовательных программ с учётом форм обучения в соответствии с ведомственным перечнем услуг.

При составлении проектов бюджетов для планирования бюджетных ассигнований на оказание муниципальных услуг по реализации Программы, составлении бюджетной сметы казённого учреждения, а также для определения объёма субсидий на выполнение муниципальных заданий бюджетным и /или автономным учреждением должны учитываться нормативы финансирования, определяемые органами государственной власти субъектов

Российской Федерации, в соответствии с которыми местным бюджетам предоставляются субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

Государственное (муниципальное) задание учредителя на оказание государственных (муниципальных) услуг по реализации Программы должно обеспечивать соответствие показателей объёмов и качества предоставляемых образовательными учреждениями данных услуг размерам средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, направляемых на эти цели.

Показатели, характеризующие выполнение государственного (муниципального) задания учредителя на оказание государственных (муниципальных) услуг по реализации Программы, должны учитывать требования Стандарта к условиям реализации Программы.

Нормативные документы, регламентирующие реализацию ФГОС дошкольного образования.

При реализации ФГОС ДО в практике ДОО используется документация, регулирующая этот процесс, и ориентация всего педагогического состава ДОО в правовых документах.

Деятельность образовательных организаций в этом направлении регламентируется следующей нормативной правовой документацией:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».
- Федеральный закон Российской Федерации от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (в ред. Постановления Правительства РФ от 29.03.2019 № 373) (см. текст в предыдущей редакции) Срок реализации Программы – 2018 – 2025 годы.

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (зарегистрировано в Минюсте РФ 14 ноября 2013 г., № 30384).

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования».

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2014 г. № 293 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам дошкольного образования» (зарегистрировано в Минюсте РФ 12 мая 2014 г., № 32220, вступил в силу 27 мая 2014 г.).

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» (зарегистрирован в Минюсте РФ 27 июня 2013 г., № 28908).

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 13 января 2014 г. № 8 «Об утверждении примерной формы договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования».

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

- Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций».

- Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования».

– Постановление Правительства РФ от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг».

– Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ от 28.02.2014 № 08-249 «Комментарии к ФГОС дошкольного образования».

– Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ от 10 января 2014 года № 08-10 «О Планах действий по обеспечению введения ФГОС дошкольного образования».

– Письмо Рособрнадзора от 07.02.2014 № 01-52-22/05-382 «О недопустимости требования от организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования, немедленного приведения уставных документов и образовательных программ в соответствие с ФГОС ДО».

– Письмо Министерства образования и науки РФ от 10 января 2014 года № 08-5 «О соблюдении организациями, осуществляющими образовательную деятельность, требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования».

– Письмо Министерства образования и науки России от 27.09.2012 № 08-406 «Об организации семейных дошкольных групп в качестве структурных подразделений ДОУ».

В примерный перечень нормативной документации образовательной организации, обеспечивающей условия реализации образовательной программы дошкольного образования, входят:

– Основная образовательная программа дошкольного образования, утвержденная в соответствии с Уставом дошкольной образовательной организации;

– Устав дошкольной образовательной организации (с внесенными изменениями);

– Локальные акты дошкольной образовательной организации, обеспечивающие нормативно-правовые условия для реализации ФГОС ДО по организационному обеспечению: договор дошкольной образовательной организации с учредителем, положения о коллегиальных органах образовательного учреждения и др.

– Локальные акты дошкольной образовательной организации, обеспечивающие нормативно-правовые условия для внедрения ФГОС ДО по кадровому обеспечению: должностные инструкции работников дошкольной образовательной организации, приказ об утверждении плана-графика повышения квалификации педагогических и руководящих работников в связи с введением ФГОС ДО и др.

– Локальные акты дошкольной образовательной организации, обеспечивающие нормативно-правовые условия реализации ФГОС ДО по информационному обеспечению: положение об Интернет-сайте дошкольного образовательного учреждения, инструкция по организации делопроизводства (электронного документооборота) и др.

– Локальные акты дошкольной образовательной организации, обеспечивающие нормативно-правовые условия реализации ФГОС ДО по финансовому обеспечению: положение об оплате труда работников дошкольной образовательной организации, положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации, положение об оказании платных дополнительных образовательных услуг и др.

– Локальные акты дошкольной образовательной организации, обеспечивающие нормативно-правовые условия реализации ФГОС ДО по материально-техническому обеспечению: положения о различных объектах инфраструктуры учреждения с учетом федеральных требований к образовательным учреждениям, приказ о хранении и использовании оборудования, поставленного в рамках ФГОС дошкольного образования и др.

За рамками содержания стандартов остались вопросы, имеющие сугубо профессиональное, прикладное значение, в том числе для руководящих и педагогических кадров образовательной организации. При этом в основополагающих документах, обеспечивающих

реализацию ФГОС ДО, подчеркивается, что темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров должны опережать темпы модернизации системы образования.

Список литературы

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Минобрнауки РФ от 17.10.2013 № 1155 // Российская газета. 2013. № 265.

2. Майер, А. А. Практические материалы по освоению содержания ФГОС в дошкольной образовательной организации (в схемах и таблицах): учеб.-практич. пособие / А. А. Майер. – М.: Педагогическое общество России, 2014.

3. Методика обучения и воспитания в области дошкольного образования: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Н. В. Микляевой., 2014.

4. Микляева Н. Дошкольная педагогика. Теория воспитания / Н. Микляева, Ю. Микляева. – М.: Академия, 2013.

Вопросы для проведения круглого стола: на тему «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования как гарантия сохранения единого образовательного пространства и получения качественного образования», необходимо дать краткие ответы на поставленные вопросы:

1. Профессиональная компетентность педагога как необходимое условие повышения качества образования;

2. Альтернативные формы взаимодействия с родительской общественностью;

3. Проблемы и перспективы ранней профориентации детей дошкольного возраста;

4. Концепция развития детей раннего возраста;

5. Рабочая программа педагога ДОО как инструмент реализации ООП ДО.

ТЕМА 7. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНИВАНИЮ КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ МКДО

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. *Цель и задачи системы оценки качества дошкольного образования.*

2. *Основные принципы и теоретико-методологические подходы к разработке системы оценки качества дошкольного образования.*

3. *Содержание системы оценки качества дошкольного образования (функции, этапы, методы, процедуры).*

4. *Инструментальное обеспечение системы оценки качества дошкольного образования.*

Цель и задачи системы оценки качества дошкольного образования.

Целью Концепции системы оценки качества дошкольного образования является установление соответствия качества дошкольного образования федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования. В соответствии с поставленной целью стоит задача разработать систему процедур и инструментов для оценки качества образования в дошкольных образовательных учреждениях, фиксации (мониторинга) динамики индивидуального развития детей в процессе дошкольного образования и уровня их развития по окончании периода дошкольного детства. Анализируется также такая ступень в образовательном процессе как «готовность к школе».

Задачи Концепции системы оценки качества дошкольного образования:

– определение объекта системы оценки качества, установление системы показателей (индикаторов), характеризующих состояние и динамику развития качества образования; установление порядка и форм проведения оценки;

- подбор, адаптация, разработка, систематизация нормативных материалов, методик диагностики;
 - систематизация информации, повышение ее доступности и обеспечение достоверности;
 - координация деятельности всех субъектов внутренней системы оценки качества дошкольного образования;
 - совершенствование технологий информационно-аналитической деятельности;
 - своевременное выявление изменений в сфере образовании и вызвавших их факторов;
- принятие обоснованных управленческих решений по достижению качественного образования;
- привлечение общественности к оценке качества образования. Задача Концепции состоит так же в том, чтобы служить единым ориентиром для объективной интерпретации данных, полученных в ходе проведения процедур оценки качества образования, и принятия соответствующих административных управленческих решений. В то же время, Концепция внутренней системы оценки качества дошкольного образования адресована не только руководителям дошкольных образовательных организаций, но и воспитателям, психологам, родителям. Эти категории участников образовательного процесса получают инструмент для коррекции отдельных направлений своей деятельности.

Основные принципы и теоретико-методологические подходы к разработке системы оценки качества дошкольного образования.

При разработке Концепции внутренней системы оценки качества дошкольного образования учитывались следующие принципы:

- принцип приоритетности управления – нацеленность результатов на принятие управленческого решения;
- принцип объективности, достоверности, полноты и системности информации о качестве образования;
- принцип открытости, прозрачности процедур оценки качества образования; преемственности в образовательной политике, интеграции в общероссийскую систему оценки качества образования;
- принцип доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей;
- принцип рефлексивности, реализуемый через включение педагогов в критериальный самоанализ и самооценку своей деятельности с опорой на объективные критерии и показатели;
- повышения потенциала внутренней оценки, самооценки, самоанализа каждого педагога;
- принцип оптимальности использования источников первичных данных для определения показателей качества и эффективности образования (с учетом возможности их многократного использования);
- принцип инструментальности и технологичности используемых показателей (с учетом существующих возможностей сбора данных, методик измерений, анализа и интерпретации данных, подготовленности потребителей к их восприятию);
- принцип минимизации системы показателей с учетом потребностей разных уровней управления; сопоставимости системы показателей с муниципальными, региональными аналогами;
- принцип взаимного дополнения оценочных процедур, установление между ними взаимосвязей и взаимозависимостей;
- принцип соблюдения морально-этических норм при проведении процедур оценки качества образования в дошкольном учреждении.

Теоретико-методологические подходы к построению системы оценки качества дошкольного образования.

Методология внутренней системы оценки качества дошкольного образования представляет собой неразрывное единство нормативного, системного, аксиологического, деятельностного, квалиметрического, социокультурного, компетентностного подходов. Комплексное применение охарактеризованных подходов делает проблему оценивания и

измерения развития ребенка принципиально разрешимой и позволяет привлекать родителей (не специалистов) к оценке качества ДОО как независимых субъектов оценки. Применение нормативного подхода при разработке внутренней системы оценки качества дошкольного образования является сопутствующим и регламентирующим инструментом в целостном управлении процессом достижения качества и обеспечивает отражение в функционировании этой системы полномочий структурных подразделений ДОО, осуществляющих обеспечение оценки качества образования, а также определяет вертикаль исполнения таких полномочий. Формальными основаниями выделения таких полномочий являются нормативные документы федерального уровня, регионального, муниципального и институционального уровней:

- Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29.12.2012 г.;
- Постановление Правительства РФ от 11 марта 2011 г. № 164 «Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарноэпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 14 июня 2013 г. № 462 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2013 г. №1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию»;
- Приказ Минобрнауки России от 05.12.2014 № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Устав дошкольного образовательного учреждения и иные локальные нормативные акты.

Деятельность дошкольных образовательных организаций в области качества обусловлена статьей 28, п. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.02.2014) «Об образовании в Российской Федерации», где указано, что к компетенции образовательной организации в 15 установленной сфере деятельности относится «...обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования в образовательной организации». Согласно ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.02.2014) «Об образовании в Российской Федерации» под качеством образования понимается «комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам... и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы». В рамках системного подхода (Б.С. Гершунский, Т.А. Ильина, Ю.А. Конаржевский, Н.В. Кузьмина, Н.Д. Никандров, В.П. Симонов и др.) при оценке качества образования осуществляется выявление степени системности и соотносительности овладения компетенциями при непосредственном наблюдении за поведением детей, что дополняется суждениями об обстоятельствах, в которых проводились наблюдения. Аксиологический подход (Л.В. Безрукова, В.М. Каирян, А. Маслоу, Р. Мей, А.В. Мудрик, А.Б. Орлов, К. Роджерс, В. Франклин, Н.З. Чевчадзе и др.) предусматривает анализ педагогических ценностей, которые являются основанием в определении структуры и содержания системы

оценки качества дошкольного образования. Степень признания самоценности личности ребенка, его права на развитие и на проявление индивидуальных способностей, создание условий для его творческой самореализации определяют оценочную шкалу данного подхода к качеству дошкольного образования в ДОО. Сотрудничество взрослых и детей, направленных на качество образования определяет стратегию аксиологического подхода, организует совместные цели, программы действий, разграничение координирующих функций, анализ и оценку полученных результатов на основании последовательных этапов: целеполагание и мотивация детей на совместную деятельность; разработка совместного плана действий по достижению целей; творческая практика детей; презентация совместной партнерской деятельности.

Только при соблюдении этих этапов мы можем говорить о ценностном качественном развитии и саморазвитии субъектов совместной деятельности. Деятельностный подход (В.А. Беликов, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Н.Ф. Талызина и др.) в оценке качества образования в ДОО определяется характером взаимодействия детей с другими детьми, с взрослыми, с предметно-пространственным миром. Оценивается уровень самостоятельного поведения и его способность ориентироваться в повседневных жизненных ситуациях; социальная компетентность в общении с другими детьми и взрослыми. Деятельностный подход позволил представить процесс совершенствования внутренней системы оценки качества дошкольного образования в динамике и подчеркнуть этапность использования механизмов и процедур оценки качества дошкольного образования, достижения ожидаемых результатов.

Квалиметрический подход (С.И. Архангельский, В.П. Беспалько, И.Я. Лернер, Н.А. Селезнева, М.Н. Скаткин, А.И. Субетто, Н.Ф. Талызина и другие.) объединяет мониторинг оценки качества, используемый для обоснования решений по управлению качеством дошкольного образования и по смежным с ним вопросам управленческой деятельности.

Цель мониторинга – непрерывное измерение процессов для управления качеством образования.

Мониторинг – не просто инструмент оценки, а средство, делающее управление образовательным процессом эффективным. Социокультурный подход в оценке качества образования в ДОО определяется характером взаимодействия детей со взрослыми, с другими детьми, с предметно-пространственным миром. Оценивается уровень самостоятельного поведения и его способность решать повседневные жизненные ситуации; социальная компетентность в общении с другими детьми и взрослыми. Компетентностный подход. При оценке качества образования в рамках данного подхода осуществляется выявление степени овладения компетентностями при непосредственном наблюдении за поведением детей, что дополняется суждениями об обстоятельствах, в которых проводились наблюдения.

Содержание системы оценки качества дошкольного образования (функции, этапы, методы, процедуры).

Функциями Концепции внутренней системы оценки качества дошкольного образования являются:

- получение сравнительных данных, выявление динамики и факторов влияния на динамику качества образования;
- определение и упорядочивание информации о состоянии и динамике качества образования в базе данных;
- координация деятельности организационных структур, задействованных в процедурах мониторинга качества образования.

Учитывая тот факт, что в силу социальной организации современного общества в развитых странах, родители в большинстве семей заняты трудовой деятельностью, дети в возрасте от полутора до трех лет начинают посещать детские дошкольные учреждения. Ежедневно, в течение рабочей недели, они проводят в ДОО от семи до десяти часов.

Таким образом, наряду с семьей, ДОО призвано выполнять функцию формирования и развития личности гражданина современного и будущего общества. Столь важная задача требует надзора и контроля на государственном уровне над образовательной деятельностью ДОО.

В связи с этим и возникает необходимость создания стройной и прозрачной для всех участников процесса, системы оценки качества дошкольного образования. Источники данных для оценки качества образования:

- образовательная статистика;
- социологические опросы;
- мониторинговые исследования по различным аспектам образовательного процесса;
- отчеты педагогов и воспитателей дошкольного учреждения;
- практическая деятельность педагогических работников, посещение организованной учебной деятельности, другие мероприятия с детьми, родителями, режимные моменты, документация.

Процесс внутренней системы оценки качества дошкольного образования состоит из 5 этапов:

Первый этап – нормативно-установочный (определение основных показателей, инструментария, определение ответственных лиц, подготовка приказа о сроках проведения).

Второй этап – информационно-диагностический (сбор информации с помощью подобранных методик).

Третий этап – аналитический (анализ полученных результатов, сопоставление результатов с нормативными показателями, установление причин отклонения, оценка рисков).

Четвертый этап – итогово-прогностический (разработка стратегии коррекционно-развивающей работы, предъявление полученных результатов на уровень педагогического коллектива, Наблюдательного или Попечительского совета).

По итогам анализа полученных данных внутренней системы оценки качества дошкольного образования готовятся соответствующие документы (отчеты, справки, доклады), которые доводятся до сведения педагогического коллектива ДОО, учредителя, родителей. Результаты внутренней системы оценки качества дошкольного образования являются основанием для принятия административных решений на уровне ДОО. Организационной основой осуществления процедуры внутренней системы оценки качества дошкольного образования является программа, где определяются форма, направления, сроки, порядок проведения внутренней системы оценки качества дошкольного образования и ответственные исполнители. Для проведения внутренней системы оценки качества дошкольного образования назначаются ответственные лица, состав которых утверждается приказом заведующего ДОО. Проведение внутренней системы оценки качества дошкольного образования предполагает широкое использование современных информационных технологий на всех этапах сбора, обработки, хранения и использования информации.

Мероприятия по реализации целей и задач внутренней системы оценки качества дошкольного образования планируются и осуществляются на основе проблемного анализа образовательного процесса дошкольного учреждения, определения методологии, технологии и инструментария оценки качества образования. Реализация внутренней системы оценки качества дошкольного образования предполагает последовательность следующих действий:

- определение и обоснование объекта оценивания;
- сбор данных;
- структурирование баз данных, обеспечивающих хранение и оперативное использование информации;
- обработка полученных данных;
- анализ и интерпретация полученных данных;
- подготовка документов по итогам анализа полученных данных;
- распространение результатов внутренней системы оценки качества дошкольного образования среди потребителей образовательной услуги.

Методами внутренней системы оценки качества дошкольного образования являются:

- изучение представленных материалов самоанализа, нормативной правовой документации;
- анализ программного, учебно-методического и кадрового обеспечения заявленной направленности образовательной программы;
- наблюдение; исследование предметно развивающей среды, а также условий, обеспечивающих максимальное удовлетворение запросов родителей воспитанников;
- анализ планирования, результатов диагностики.

Процедуры внутренней системы оценки качества дошкольного образования:

- экспертиза психолого-педагогических условий реализации образовательной Программы;
- система стандартизированной диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников возрастным ориентирам;
- система комплексной психолого-педагогической диагностики, отражающей динамику индивидуального развития детей;
- психолого-педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями;
- определение динамики показателей здоровья детей;
- определение динамики уровня адаптации детей раннего возраста;
- определение уровня удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг

ДОО.

Систематизации процедур оценки качества дошкольного образования обусловлена меняющимися требованиями к уровню дошкольного образования в современном мире и тем, что роль и значение образования постоянно повышаются. Все больше требований предъявляется к его качеству, содержанию, духовной и этической составляющим. Уровень развития технологий, науки требуют все большего количества высокообразованных, профессионально подготовленных специалистов, соответствующих современным требованиям во всех сферах жизни. Исследования, проведенные специалистами как отечественных, так и зарубежных школ в таких областях как педагогика, психология, медицина и других направлениях, со всей убедительностью доказали, что формирование интеллектуальных способностей человека закладывается уже в самом раннем 22 возрасте. Вот почему физическому, интеллектуальному, духовному развитию человека с момента его рождения необходимо уделять самое пристальное внимание. Периодичность проведения оценки качества образования, субъекты оценочной деятельности, формы результатов оценивания, а также номенклатура показателей и параметров качества устанавливаются решением педагогического совета и утверждаются приказом заведующего ДОО. Придание гласности и открытости результатам внутренней системы оценки качества дошкольного образования осуществляется путем предоставления информации: основным потребителям результатов; средствам массовой информации через публичный доклад заведующего ДОО. В настоящее время нет единого мнения относительно того, что понимать под развитием детей дошкольного возраста.

Нормы и критерии возрастного развития имеют чаще всего лишь условно-обобщенный вид. Неопределенность общих критериев развития препятствует продуктивному использованию конкретных психодиагностических средств (методик обследования детей). Основанием для классификации является то, что все многочисленные факторы физиологического, психического, социального характера, а также, имеющие иную природу, но оказывающие влияние на развитие ребенка в дошкольный период, можно сгруппировать следующим образом: особенности врожденного биологического характера; влияние со стороны семьи и влияние, оказываемое на ребенка во время пребывания его в детском дошкольном учреждении. Последнее, в свою очередь, складывается из двух составляющих: предоставляемые ДОО государством ресурсы (структурное качество) и группу факторов, реализация которых непосредственно зависит от деятельности руководства и персонала ДОО.

Образовательный процесс дошкольной организации и его результаты можно бесконечно долго раскладывать на составные части. Этих параметров будет слишком много, также много критериев, показателей оценки, диагностических методик. Эти показатели должны быть понятны воспитателям, родителям, учителям и должны поддаваться измерению. Образовательный стандарт задает эталонный уровень, который должен быть достигнут личностью при создании оптимальных педагогических условий. Стандарт качества нами понимается как некий образец или модель для сопоставления идеального и реального. Содержание образовательного процесса в дошкольном учреждении – это не только образовательное содержание программы, но и то, как педагог ее реализует, как общается с ребенком, какая развивающая предметно-пространственная среда создана для ребенка. Среда детского сада выполняет огромную роль, так как несет в себе информацию и обеспечивает интеллектуальное, физическое и социальное развитие ребенка. В школе все иначе: утверждена программа федерального уровня, к ней приложены учебники с грифом. Школьные программы и учебники четко определяют содержание образовательной деятельности. В образовательных программах для детских садов целевой и содержательный компоненты чаще всего носят обобщенный, расплывчатый характер, а учебников по понятным причинам быть не может. Следовательно, объективно оценить качество образовательной деятельности педагога дошкольного учреждения практически нельзя.

В настоящее время в образовательном процессе дошкольных организаций наблюдается еще одна негативная тенденция – дублируются цели, задачи, формы и методы начальной школы, практикуется раннее обучение письму, чтению, усложнены занятия по математике. Занятия становятся преобладающей формой обучения и воспитания, при этом, игра и другие виды деятельности, характерные для дошкольного возраста, вытесняются. Как правило, подобные явления провоцируются требованиями родителей, которые считают: раннее обучение ребенка обеспечивает ему в дальнейшем успешность школьного образования, позитивное отношение учителей и признание со стороны сверстников. Кроме того, в дошкольных образовательных организациях существуют факты дублирования содержания программ начального обучения, используются школьные учебные материалы. Нередко, образование, которое получает ребенок в детском саду, остается невостребованным начальной школой в полной мере. Можно сказать, что превращению дошкольных организаций в «школу» способствуют родительская позиция и родительские запросы. У многих родителей в настоящее время имеется спрос на образовательные услуги высокого уровня, а также известный финансовый ресурс. Большая часть родителей считает, что качество дошкольного образования измеряется тем, насколько детский сад или другое образовательное учреждение способны подготовить ребенка к поступлению в школу. Причем желательно не в простую, а в лицей или гимназию. Ситуация усугубляется неоправданной практикой приема детей в такие «элитарные» учреждения, где при поступлении в первый класс предъявляются завышенные требования. На самом же деле образовательное учреждение, «прикрываясь» интересами ребенка, фактически выбирает удобных себе учеников. При этом взрослые недооценивают такие негативные последствия, как потеря здоровья, интереса к учебе и т. д. Следовательно, необходимо исключить дублирование содержания, форм и методов дошкольного образования и начальной школы, разработать единые требования к диагностике и мониторингу результатов поступления детей в школу, обеспечить качество общей и специальной готовности детей к школе, в том числе «неорганизованных». Многие потребители дошкольных образовательных услуг, как правило, рассматривают его качество в бытовом значении – как полезность и добротность объекта. Для кого-то качество дошкольного образования – это в первую очередь хорошие воспитатели, с которыми ребенок чувствует себя спокойно и комфортно. Кого-то заботят видимые достижения ребенка, например – что он нарисовал, выучил, вылепил, рассказал и т.п. Можно продолжить ряд подобных примеров. В России в настоящее время для большинства уровней и ступеней образования установлены федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность трех групп требований: – к структуре основных образовательных программ, – к условиям реализации основных образовательных программ; – к результатам освоения основных

образовательных программ. Следовательно, определить качество образования в образовательном учреждении или системе образования – это значит установить степень соответствия фактического состояния образовательных программ, созданных условий и достигнутых результатов тем требованиям, что установлены в стандарте. Соответствует – значит, образование качественное. Соответствует в какой-то степени – значит, образовательное учреждение или система образования на пути к достижению качества.

Инструментальное обеспечение системы оценки качества дошкольного образования.

В Федеральном государственном стандарте дошкольного образования требования к результатам представлены в виде целевых ориентиров. Оценка качества любого объекта (системы) осуществляется на основе сравнения его фактического состояния с состоянием необходимым, и без четкого понимания, что есть необходимое состояние, к которому система в целом и каждый ребенок в отдельности должны прийти в результате процесса образования (т.е. без определения планируемых результатов дошкольного образования), образовательный процесс не может быть квалифицирован как качественный. Даже с точки зрения формальной логики в данном случае вряд ли правомерно говорить о качестве дошкольного образования в целом – скорее, только о качестве условий осуществления образовательного процесса (при этом, требования к структуре основных образовательных программ тоже могут быть отнесены к указанным условиям).

В настоящее время государство, общество и родители воспитанников направляют свои моральные и материальные усилия на организацию процесса образования дошкольников и условий его осуществления вне зависимости от достижения результата. Это, с одной стороны, ограничивает права граждан на получение качественного образования, а с другой сужает сферу ответственности дошкольных образовательных учреждений. Системообразующим компонентом конструкции ФГОС выступают требования к результатам освоения основных образовательных программ, потому что именно результаты образования, во-первых, представляют собой развернутое описание достигнутых целей образовательной деятельности, а во-вторых, являются главным предметом между личностью, 27 обществом и государством. Неполнота процесса стандартизации российского дошкольного образования в настоящее время отчетливо осознается научным сообществом, практическими работниками и руководителями всех уровней управления. В качестве временной меры Министерством образования и науки Российской Федерации принято решение о включение итогового интегрального результата дошкольного образования в федеральные государственные стандарты дошкольного образования. Указанный результат представляет собой «социальный портрет» ребенка 7 лет, освоившего основную образовательную программу дошкольного образования.

Соответствие объекта стандарту и удовлетворенность потребителя состоянием объекта, безусловно, взаимосвязанные составляющие понятия качества образования, в том числе и дошкольного. Образование должно не только соответствовать стандарту, но при этом и нравиться потребителю. Отметим только, что удовлетворенность потребителя должна учитываться еще на этапе разработки и установления стандарта. Стандарт, по определению, должен быть согласован с потребителем образовательных услуг и принят ими. Современная концепция Федеральных государственных образовательных стандартов, в которой образовательный стандарт понимается как общественный договор, ориентирована на учет интересов и потребностей ребенка, его семьи, общества и государства.

Институт стратегических исследований образования РАО разработал единую рамочную концепцию качества дошкольного образования (далее Концепция ИСИО РАО). Основная задача данного документа: выработать единый подход к пониманию, определению и оценке качества дошкольного образования.

Ядром Концепции ИСИО РАО (ее авторской позицией) выступают параметры, характеризующие качество дошкольного образования и классифицированные в три группы:

1 группа. Параметры, характеризующие соответствие разработанной и реализуемой образовательным учреждением ООПДО требованиям действующих нормативных правовых документов.

2 группа. Параметры, характеризующие соответствие условий реализации ООПДО требованиям действующих нормативных правовых документов.

3 группа. Параметры, характеризующие соответствие результатов освоения ООПДО требованиям действующих нормативных правовых документов». Общие критические истолкования являются сильной стороной Концепции ИСИО РАО, поскольку отражают предложения по изменениям нормативных правовых актов для обеспечения возможности создания системы оценки качества дошкольного образования. Правомерна постановка авторами проблем недостаточной проработанности норм и положений, регулирующих вопросы качества дошкольного образования, и учета специфики системы дошкольного образования, связанной с возрастными особенностями дошкольников, в законодательных документах. В отношении предложенной авторами номенклатуры параметров нельзя не высказать следующие замечания: не установлено значение каждого параметра в общей оценке каждой группы параметров и качества дошкольного образования в целом; в Концепции ИСИО РАО не предусмотрено нормирование выделенных параметров для обеспечения объективности оценки. В Концепции ИСИО РАО в отдельный раздел выделены механизмы измерения параметров, характеризующих качество дошкольного образования, что само по себе является верным и правильным, учитывая важность такой процедуры как надежное измерение. Измерение параметров предлагается проводить с использованием трехуровневой балльной шкалы, включающей словесную форму и числовое выражение результата:

– соответствие параметра требованиям нормативных документов – 2 балла;

– частичное соответствие – 1 балл;

– несоответствие (или отсутствие) – 0 баллов. Трехуровневая шкала носит обобщенный характер и требует самостоятельной интерпретации оценивающего. При применении оценочных шкал принципиально значима их оптимальность. В специальной литературе подчеркивается зависимость между «размахом» (количеством уровней) шкалы и объективностью оценки: неточные оценки наиболее вероятны при небольшом «размахе» (до 5 уровней) и сверхбольшом (более 15). В этом отношении Концепция ИСИО РАО повторяет проблемы процедуры государственной аттестации и аккредитации ДОО (1994-2010 гг.). В разделе «Возможные организационные схемы оценки и управления качеством дошкольного образования» представлены три уровня оценки: локальный (уровень образовательного учреждения), муниципальный (учредитель, муниципальные органы управления образованием), региональный (уровень субъектов РФ, органы управления образованием, органы по контролю и надзору). Тем самым, Концепция ИСИО РАО детально проработана с точки зрения ведомственной оценки. При этом общественная (независимая от органов государственной власти и органов управления образованием) оценка качества дошкольного образования представлена в свернутом виде (только с точки зрения социологических опросов).

В свете Концепции ИСИО РАО социально-экономического развития РФ до 2020 года независимая оценка является одной из общественных форм контроля образования как общественного блага. Предлагаемые в Концепции ИСИО РАО параметры, характеризующие качество дошкольного образования, представляют собой систему или совокупность компонентов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определенную целостность, единство. Качество дошкольного образования не только комплексная, но и интегральная характеристика. Давать оценку (как положительную, так и отрицательную) качеству дошкольного образования, т.е. делать вывод о состоянии дошкольного образования в ДОО, можно только на основании всей совокупности параметров.

Так, «грамотно» разработанная основная образовательная программа ДОО не является гарантией качества образования в данном учреждении. Необходимы соответствующие условия для того, чтобы она была эффективно реализована, а окончательные выводы о ее эффективности

можно сделать только после достижения детьми планируемых в данной программе результатов. Аналогично: прекрасные условия для осуществления образовательного процесса – тоже не гарантия качества дошкольного образования, если, например, основная образовательная программа ДОО разработана с нарушениями нормативных требований, предъявляемых к ней. Для разработки системы оценки качества образования ДОО необходимо принимать во внимание все факторы, влияющие на развитие детей. Совокупность этих факторов, выявленная в исследованиях, является научной основой системы параметров качества и критериев, по которым происходит оценка качества образования в дошкольных образовательных учреждениях. Результаты международных лонгитюдных исследований последних лет частично подтверждают уже известные положения, но имеются и открытия. В ряде многочисленных исследований, проводившихся в экономически развитых странах (Германии, Голландии, Австрии, Испании, Португалии, Финляндии и Швеции, а также в Великобритании и США) изучалось влияние условий в детских дошкольных учреждениях и семьях на процессы развития и обучения детей от рождения и до начального школьного возраста. В ряде широкомасштабных исследований изучались длительные воздействия программ раннего и дошкольного образования на характеристики когнитивного и личностного развития людей во взрослом возрасте. Полученные результаты лежат в основе системы параметров (или критериев) качества, а также в основе формулировок стандартов качества дошкольного образования. Основой для формирования качества дошкольного образования служат те социокультурные установки, которые являются доминирующими в данный период в конкретно взятом обществе или стране. Социокультурные установки формируются под воздействием особенностей внутренней политики государства, традиционных для общества духовных, культурных, материальных ценностей, идеологии и других факторов. Решающее влияние на качество дошкольного образования оказывают ДОО и семья, в которой воспитывается ребенок.

Для исследования качества образования в дошкольных образовательных организациях определяющую роль играют следующие группы факторов: – особенности организационной структуры ДОО (государственные, частные, семейные, корпоративные и другие формы организации ДОО); – концептуальный подход к организации образовательного процесса; – уровень качества управления деятельностью учреждения; – уровень обеспеченности образовательного процесса профессиональными кадрами и современными методиками; – профессионализм педагогических кадров подразумевает также наличие совокупности представлений, ценностей, убеждений, установок воспитателей по отношению к детям и их развитию; – критерии оценки качества образования, соответствующие предъявленным требованиям. Качество процессов обучения непосредственно влияет на развитие детей. Аналогично и структура семьи, а также ее ценности, убеждения, религиозные традиции и обряды оказывают влияние на качество отношений в семье, на учебную атмосферу, условия учения детей, то есть на их развитие. Все имеющиеся на сегодняшний день лонгитюдные исследования согласны в том, что семья оказывает гораздо большее влияние на процессы развития и обучения детей, чем детский сад или школа

При этом структура семей (полная или неполная семья, неродные родители и т. д.) играет второстепенную роль. Для возможностей развития и обучения детей гораздо важнее качество взаимоотношений в семье, образование родителей и социально-экономическая ситуация семьи.

Критерии представлены набором расчетных показателей, которые при необходимости могут корректироваться, источником расчета являются данные статистики. Оценка и управление качеством образования ДОО проводится на основе системы параметров качества дошкольного образования, объединенных в несколько групп. Принцип разработки параметров качества, соответствует международным стандартам качества образования в области дошкольного образования. Группировка параметров следует принципу, согласно которому все параметры качества подразделяются на две основные части. Первая часть представлена в виде двадцати областей качества, в которых фиксируются основные разделы педагогической работы в ДОО, включая поддерживающие процессы, такие как организация и управление или кооперация с

родителями. Это перечисление критериев отвечает на вопрос «Что?». Вторая часть параметров определяет аспекты конкретной организации педагогической работы и отвечает на вопрос «Как?». Имеется в общей сложности шесть основных аспектов: пространственные условия; взаимодействие воспитатель – ребенок; планирование, применение и многообразие материалов; индивидуализация и участие. Данные группы параметров описывают все ситуации взаимодействия и рутинные действия, организацию и пространственно-материальные условия, 34 а также аспекты взаимодействия с семьями, которые опосредованно или непосредственно определяют комфортное состояние детей и оказывают влияние на их развитие. В повседневной деятельности дошкольных учреждений все эти области взаимосвязаны друг с другом и образуют одно целое. Для проведения оценки и систематической работы по улучшению качества необходимо упорядочить все факторы и критерии по группам. Педагогическая работа в дошкольном учреждении проходит внутри определенной пространственной и временной структуры, которая влияет на все другие процессы. При этом речь ни в коем случае не идет только о предписаниях учредителя, на которые не должны влиять педагогические кадры. Более того, профессионально обоснованное планирование времени и учет пространственных условий относятся к педагогическим задачам воспитателя. В области качества «распорядок дня» формулируются параметры, относящиеся к тому, как рутина может быть организована в балансе между упорядоченностью и гибкостью. Область качества «помещения для детей» включает в себя параметры, относящиеся к оборудованию и использованию помещений в соответствии с потребностями детей в развитии. Вторая группа параметров качества относится к педагогической организации повседневной жизни и таких ее аспектов, как «прием пищи и кормление», «здоровье и гигиена», «отдых и сон», а также «безопасность» в детском саду. Эти области качества исходят из основных потребностей детей и их прав на уход и пребывание в безопасной обстановке. Область качества «безопасность» охватывает наряду с педагогической организацией ситуации, такие как обхождение с инструментами, организационные меры и ограничения для обеспечения безопасности опекаемых детей. Качество этих постоянно повторяющихся ситуаций измеряется тем, насколько они педагогически просчитаны и воспринимаются педагогами как ситуации, в которых происходит взаимодействие и обучение.

В соответствии с ФГОС дошкольного образования и принципами ПООП оценка качества образовательной деятельности по ПООП: 1) поддерживает ценности развития и позитивной социализации ребенка дошкольного возраста; 2) учитывает факт разнообразия путей развития ребенка в условиях современного постиндустриального общества; 3) ориентирует систему дошкольного образования на поддержку вариативности используемых образовательных программ и организационных форм дошкольного образования; 4) обеспечивает выбор методов и инструментов оценивания для семьи, образовательной организации и для педагогов ДОО в соответствии: с разнообразием вариантов развития ребенка в дошкольном детстве, разнообразием вариантов образовательной среды, разнообразием местных условий в разных регионах и муниципальных образованиях Российской Федерации; 5) представляет собой основу для развивающего управления программами дошкольного образования на уровне ДОО, учредителя, региона, страны, обеспечивая тем самым качество основных образовательных программ дошкольного образования в разных условиях их реализации в масштабах всей страны. Система оценки качества реализации программ дошкольного образования на уровне ДОО должна обеспечивать участие всех участников 44 образовательных отношений и в то же время выполнять свою основную задачу – обеспечивать развитие системы дошкольного образования в соответствии с принципами и требованиями ФГОС дошкольного образования. ПООП предусмотрены следующие уровни системы оценки качества: – диагностика развития ребенка, используемая как профессиональный инструмент педагога с целью получения обратной связи от собственных педагогических действий и планирования дальнейшей индивидуальной работы с детьми по ПООП; – внутренняя оценка, самооценка ДОО; – внешняя оценка ДОО, в том числе независимая профессиональная и общественная оценка. На уровне образовательной организации система оценки качества реализации ПООП решает задачи: – повышения качества реализации

программы дошкольного образования; – реализации требований Стандарта к структуре, условиям и целевым ориентирам основной образовательной программы дошкольной организации; – обеспечения объективной экспертизы деятельности Организации в процессе оценки качества программы дошкольного образования; – задания ориентиров педагогам в их профессиональной деятельности и перспектив развития самой Организации; – создания оснований преемственности между дошкольным и начальным общим образованием. Важнейшим элементом системы обеспечения качества дошкольного образования в ДОО является оценка качества психолого-педагогических условий реализации основной образовательной программы, и именно психолого-педагогические условия являются основным предметом оценки в предлагаемой системе оценки качества образования на уровне ДОО. Это позволяет выстроить систему оценки и повышения качества вариативного, 45 развивающего дошкольного образования в соответствии с ФГОС дошкольного образования посредством экспертизы условий реализации ПООП. Ключевым уровнем оценки является уровень образовательного процесса, в котором непосредственно участвует ребенок, его семья и педагогический коллектив ДОО. Система оценки качества предоставляет педагогам и администрации ДОО материал для рефлексии своей деятельности и для серьезной работы над ПООП, которую они реализуют.

Результаты оценивания качества образовательной деятельности формируют доказательную основу для изменений основной образовательной программы, корректировки образовательного процесса и условий образовательной деятельности. Важную роль в системе оценки качества образовательной деятельности играют также семьи воспитанников и другие субъекты образовательных отношений, участвующие в оценивании образовательной деятельности ДОО, предоставляя обратную связь о качестве образовательных процессов ДОО. Система оценки качества дошкольного образования должна: – быть сфокусирована на оценивании психолого-педагогических и других условий реализации основной образовательной программы в ДОО в пяти образовательных областях, определенных ФГОС дошкольного образования; – учитывать образовательные предпочтения и удовлетворенность дошкольным образованием со стороны семьи ребенка; – исключать использование оценки индивидуального развития ребенка в контексте оценки работы ДОО; – исключать унификацию и поддерживает вариативность программ, форм и методов дошкольного образования; – способствовать открытости по отношению к ожиданиям ребенка, семьи, педагогов, общества и государства; – включать как оценку педагогами ДОО собственной работы, так и 46 независимую профессиональную и общественную оценку условий образовательной деятельности в дошкольной организации; – использовать единые инструменты, оценивающие условия реализации программы в ДОО, как для самоанализа, так и для внешнего оценивания. Перечень объектов и характеризующих их показателей внутренней системы оценки качества дошкольного образования составляется в соответствии с нормативно-правовыми документами Российской Федерации и формируется педагогическим коллективом с учетом эффективной реализации задач управления ДОО. Внутренняя система оценки качества дошкольного образования ориентируется на решение следующих задач: – систематическое отслеживание и анализ состояния системы образования в дошкольном образовательном учреждении для принятия обоснованных и своевременных управленческих решений, направленных на повышение качества образовательного процесса и образовательных результатов; – максимального устранения эффекта неполноты и неточности информации о качестве образования, как на этапе планирования образовательных результатов, так и на этапе оценки эффективности образовательного процесса по достижению соответствующего качества образования. Реализации данных задач способствует процедура самообследования. Согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 14 июня 2013 г. № 462 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией», самообследование проводится организацией ежегодно. Целями проведения самообследования являются обеспечение доступности и открытости информации о деятельности организации, а также подготовка отчета о результатах самообследования. Этим же приказом установлены объекты самообследования: «...

в процессе самообследования проводится оценка образовательной деятельности, системы управления организации, 47 содержания и качества подготовки обучающихся, организации учебного процесса..., качества кадрового, учебно-методического, библиотечно-информационного обеспечения, материально-технической базы, функционирования внутренней системы оценки качества образования, а также анализ показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию...» Результаты анализа данных самообследования являются документальной основой для составления ежегодного отчета ДОО о результатах самооценки деятельности ДОО и публикуются на сайте ДОО.

Список нормативных документов.

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции от 02 декабря 2019 г.).

2. Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (в редакции от 02 августа 2019 г.).

3. Федеральный государственный образовательный стандарт образования Российской Федерации, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155.

4. Примерная основная образовательная программа дошкольного образования, одобренная решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию от 20 мая 2015 г. № 2/15.

5. Правила осуществления мониторинга системы образования, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 (в редакции от 25 мая 2019 г.).

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» (в редакции от 14 декабря 2017 г.).

Список литературы.

1. Концепция внутренней системы оценки качества дошкольного образования [Текст] / И.Б. Едакова, И.В. Колосова, Б.А. Артеменко, И.А. Селиверстова, М.Л. Семенова, О.Г. Мишанова. – Челябинск: Изд-во «ЮУрГГПУ», 2017. – 53 с.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите основные принципы системы оценки качества.
2. Назовите теоретико-методологические подходы и охарактеризуйте их.
3. Какие инструментарии в оценке качества используются в Вашем ДОО?

Практическое задание:

Разработать модель системы оценки качества ДОО.

МОДУЛЬ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО

ТЕМА 8. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Г.В. Гриневич, старший преподаватель кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО

1. Психология управления.

2. Психологические компоненты управленческой деятельности: мотивация, активность, психологический стиль руководителя, целенаправленность, предметность, системность, информационная основа, принятие решения, план, контроль, мобильность.

3. Личностные качества современного руководителя ДОО.

4. Психологическая культура руководителя ДОО и ее составляющие: тон, стиль, имидж.

Психология управления. Психологические компоненты управленческой деятельности: мотивация, активность, психологический стиль руководителя, целенаправленность, предметность, системность, информационная основа, принятие решения, план, контроль, мобильность.

Психология управления изучает психологические закономерности процесса управления людьми и группами людей. Психология управления возникла на стыке психологии и теории управления. Общая теория управления начала разрабатываться в недрах кибернетики и теории систем. Кибернетика – наука об управлении, связи и переработке информации в биологических, технических и комплексных системах.

Таким образом, первоначально управление рассматривалось именно как управление информацией. В настоящее время акцент делается на управлении поведением людей.

В менеджменте управление понимается более широко – как деятельность по упорядочению и координации производственной и социальной сферы. К объектам управления относят: инновации, производство, рынок, финансы, информацию, снабжение, кадры. Соответственно рассматривают управление финансами, инновациями и т.д. Однако с точки зрения социально-психологического подхода все производственные процессы осуществляются людьми – сотрудниками организации; следовательно, и управление этими процессами связано в первую очередь с управлением поведением этих людей.

Проблемами управления занимаются многие науки: информатика, юриспруденция, философия, психология, педагогика, эргономика, социология и др. Психология занимает среди них одно из ведущих мест. Основные отрасли психологии, дающие теоретический материал для психологии управления: социальная психология, психология труда, психология личности, а также некоторые разделы общей психологии. Психологию управления можно считать прикладной отраслью социальной психологии.

Управление – это процесс достижения цели усилиями других людей. Таким образом, в процессе управления составляющие деятельности по достижению цели разделяются между ее участниками: цели ставит один человек, а действия и операции, направленные на их достижение, производятся другими людьми. Предметом психологии управления являются управленческие взаимодействия, которые складываются в системе управления, а также способы управленческой деятельности как особого вида взаимодействий и связей между людьми. Возникают управленческие отношения только в рамках организованной деятельности, которая всегда подчинена определенным нормам и правилам. Основными психологическими характеристиками деятельности являются активность, осознаваемость, целенаправленность, предметность и

системность ее построения. К структурным компонентам управленческой деятельности можно отнести такие психологические образования, как: цели, мотивы, информация, план, принятие решения, программа, индивидуально психологические характеристики субъекта, психологические особенности объекта управления, психические процессы (познавательные, эмоциональные, регулятивные), психологические механизмы контроля, коррекции, осознание, регуляция и др.

Цель – один из элементов поведения и сознательной деятельности человека, который характеризует результаты деятельности и пути его реализации с помощью определенных средств.

Информация – сведения, данные, значения экономических показателей, являющиеся объектами хранения, обработки и передачи.

Мотивация – побуждение к действию; динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Психологическая структура деятельности:

мотив => цель => задача => действия => контроль => результат => рефлексия

Это универсальная структура любой деятельности, включающая в себя как внешние (объективно-предметные), так и внутренние (субъективно-психологические) компоненты.

1. **Мотив.** В самом общем виде мотив – это то, что движет человеком, что заставляет его действовать. Мотив может быть внутренним (например, наше желание сделать что-либо) или внешним (когда обстоятельства или другие люди вынуждают нас делать что-то). Внешние мотивы называются стимулами. Деятельность без мотива невозможна. Однако сам по себе мотив может быть, и не виден, не замечен со стороны. Кроме того, различают мотивы, осознаваемые и неосознаваемые (скрытые для самого человека). Мотив, а точнее система, иерархия мотивов, – то, что «запускает» деятельность, ставит человека перед необходимостью действовать.

2. **Цель** – это образ предполагаемого результата. С другой стороны, это осознанная потребность. Результат, прежде чем стать реальностью, должен возникнуть в сознании человека как цель. И хотя цель прямо не входит в систему действий, оставаясь внутренним, субъективно-психологическим образованием, она имеет фундаментальное значение для этой системы. Цель придает деятельности направленность, упорядочивает действия. Деятельность без цели является бессмысленной, неорганизованной, хаотичной.

3. **Задача**, а точнее система задач, – это цель, рассматриваемая субъектом с точки зрения имеющихся конкретных условий ее достижения. Движение к крупным и сложным целям всегда может рассматриваться как система задач, этапов, шагов. Если цель – понятие стратегическое, то задача – тактическое. Задача всегда конкретна. Правильно поставленная задача дает возможность выбрать наиболее подходящий вариант (или порядок) действий. Цели и задачи – это не только регуляторы деятельности, но и компоненты, которые придают ей смысл и внутреннюю упорядоченность. Конечно, это происходит только тогда, когда цели и задачи ясно осознаются.

4. **Контроль**, в самом общем виде, – это сравнение того, что есть, с тем, что должно быть. Получаемый результат (промежуточный или окончательный) сравнивается с идеальным (первоначальной целью или задачей). Контроль позволяет своевременно скорректировать деятельность и внести в нее некоторые изменения, исходя из условий, в которых она осуществляется.

5. **Рефлексия.** **Рефлексия** в структуре деятельности – это анализ или самоанализ каждого действия. Если, к примеру, результат деятельности оказался не таким, каким он должен быть, человек начинает анализировать совершенные действия, пытаясь понять, в каком звене его действий была допущена ошибка. Деятельность не может считаться завершённой, если она не закончилась рефлексией. Конечно, прежде всего, это касается сложных видов деятельности и в меньшей степени – деятельности привычной, автоматической.

Цель деятельности руководителя любого ранга (директор, заведующий, менеджер) имеет два аспекта – идеальное, мысленное представление будущего результата деятельности и уровень

достижений, на который он претендует. Первый из этих аспектов связан с понятием «опережающее отражение», под которым понимается возможность отражать ожидаемое будущее. И. А. Жданов по этому поводу пишет: «Производя мыслительные операции, человек может строить идеальные образы будущего, которые еще невозможно реализовать в настоящей материальной действительности, предвосхищая тем самым целесообразные направления своего дальнейшего пути».

Опережающее отражение выступает в различных формах, важнейшими из которых являются предвидение и целеполагание. Основным содержанием целеполагания в управленческой деятельности является выбор целей функционирования организации, определяющих общую направленность деятельности. Цели функционирования организации весьма разнообразны и формируются на основе механизмов целеобразования. В общем плане *под целеобразованием понимается процесс подстановки новых целей в деятельности человека как одно из проявлений мышления*. Оно может быть произвольным и непроизвольным.

В широком смысле цель – это осознанное представление о желаемом и возможном состоянии меняющегося или преобразуемого объекта. Функцией цели является определение инструментальных средств для достижения лично (с позиции смыслов, идеалов и ценностей) и социально (с позиции норм) значимого результата.

В зависимости от должностной позиции и статуса члены организации будут сосредоточены на целях разного уровня и содержания. Так, руководители высшего уровня управления работают, прежде всего, со стратегическими глобальными долгосрочными целями, а рядовые исполнители сосредоточены на оперативных локальных (или индивидуальных) краткосрочных целях. Специалисты, занимающиеся непосредственно производством, будут сосредоточены на собственно производственных, технических и научных целях; сотрудники экономических подразделений – на экономических целях, в том числе финансовых; специалисты по управлению персоналом – на административных, кадровых, социальных целях, и все вместе они обеспечивают достижение общих социально значимых целей организации. Однако возможность достичь этих целей обусловлена способностью целеполагания субъекта управленческой деятельности и качеством целеполагания.

Субъекту управленческой деятельности развитая способность к целеполаганию позволяет оптимальным способом разрешать противоречия, постоянно возникающие в процессе управления, и осуществлять целеполагание как стратегический выбор, опираясь на принципы:

- *альтернативности (когда строится несколько вариантов целей);*
- *антиномичности (когда в предельные основания выбора закладываются обоснованные, но логически несовместимые предположения о деятельности и развитии группы и ее отдельных членов);*
- *неопределенности (когда не только в исходной ситуации, но и в момент выбора по крайней мере один элемент системы целеполагания остается неопределенным);*
- *случайности, неоптимальности выбора (что позволяет максимально использовать внутренние ресурсы группы как коллективного субъекта и ее отдельных членов);*
- *свободного структурирования и интерпретации объективного и субъективного времени (когда субъект управленческой деятельности при построении цели руководствуется не естественной необходимостью, а нравственной волей и разумом.*

Развитая способность к целеполаганию позволяет субъекту управленческой деятельности грамотно использовать разнообразные средства и методы, повышающие эффективность процесса определения и построения целей, их проверки, корректировки и согласования.

При разработке дерева целей необходимо опираться на следующие правила:

- 1) *формулировка целей должна описывать желаемые результаты (состояние, предметы и т.д.), а не действия, необходимые для их достижения;*
- 2) *формулировка главной (генеральной) цели должна давать описание конечного результата;*

3) содержание главной цели должно быть развернуто в иерархическую структуру подцелей таким образом, чтобы достижение подцелей каждого последующего уровня стало необходимым и достаточным условием достижения целей данного уровня;

4) подцели каждого уровня должны быть независимы и не выводиться друг из друга;

5) декомпозиция прекращается при достижении некоторого элементарного уровня, когда формулировка подцели позволяет приступить к ее реализации без дальнейших пояснений.

При формировании дерева целей необходимо не только вычленить все цели и подцели, но и правильно предметно и психологически сформулировать каждую из них.

С предметной стороны, чтобы правильно сформулировать цель, необходимо четко определить:

а) какого результата надо достичь качественно (содержание цели) и количественно (размер цели);

б) кто отвечает за реализацию данной цели (ее персональная привязка);

в) где должна быть реализована цель (ее пространственные характеристики);

г) за какой срок эта цель должна быть достигнута (ее временные параметры);

д) какая цель более высокого уровня будет реализована в результате достижения данной цели (ее связь с иерархией целей организации).

Не менее важно обратить внимание на психологическую сторону формулировки цели. Психологически правильная формулировка, с одной стороны, во многом определяет возможность достижения цели, а с другой обеспечивает максимальную включенность всех заинтересованных лиц в процесс ее реализации.

Существует несколько вариантов ключевых требований к формулированию целей. Одной из самых известных является технология SMART (таб. 1)

Таблица 1

Требования к формулировке цели по технологии SMART

	Требования	Характеристика
S	Specific – конкретность	Цель должна быть сформулирована ясно, точно, конкретно (недвусмысленно и однозначно), чтобы нельзя было понять ее неправильно или по-своему
	Вариант: Strength – амбициозность	Слишком легкие цели не вдохновляют и не стимулируют к тому, чтобы прилагать исключительные усилия
M	Measurable – измеримость	Цель должна иметь качественное и количественное выражение, чтобы определить, достигнута она или нет
A	Achievable – осуществимость(достижимость)	Руководитель и сотрудники организации должны быть уверены, что поставленную цель можно достичь
	Вариант: Agreed – согласованность	Подразумевается, что данная цель не противоречит другим целям, которые реализует организация в целом, ее подразделения и отдельные члены
R	Relevant-соответствие большой цели	Реализация дайной цели должна способствовать достижению стратегических целей организации
	Вариант 1: Realistic – реалистичность	Аналогично Achievable – осуществимая
	Вариант 2: Related –совместимость и приемлемость	Цель должна соотноситься со стратегией организации и интересами сотрудников; не должна ориентировать сотрудников организации на противоречивые действия

	Вариант 3: ResultOriented – ориентированность на результат	Какого результата достигнет организация, ее отдельные подразделения и сотрудники
Т	TimeBound – ограничение во времени	Цель должна быть определена по срокам ее достижения

При формулировании целей нужно помнить о следующих правилах:

- цели надо формулировать в позитивных терминах;
- формулировка должна быть предельно конкретной;
- достижение сформулированной цели должно в принципе зависеть от субъекта целеполагания;
- необходимо проанализировать последствия достижения цели на экологическую чистоту, т.е. понять, не нанесут ли они ущерба самой организации и внешнему социуму.

Таким образом, точно определенные и правильно сформулированные цели могут быть использованы субъектами управления всех уровней в качестве:

- инструмента управления (когда цель выступает как руководящие требования);
- критерии для принятия управленческого решения (с точки зрения оценки информации и выбора альтернатив);
- инструмента организации и координации деятельности;
- инструмента контроля;
- активатора инициативы (когда сопоставление существующего состояния с желаемым выступает как мотиватор активности).

Личностные качества современного руководителя ДОО. Психологическая культура руководителя ДОО и ее составляющие: тон, стиль, имидж

Управление деятельностью воспитанников, педагогическое руководство – обязательная часть педагогической профессии. Чтобы руководить педагогическими коллективами, перед которыми в настоящее время поставлены такие задачи, необходима новая категория руководителей образовательных учреждений. Это «руководители-лидеры» или «руководители – менеджеры». Компетентность, широкий кругозор, инициативность, общая культура – эти качества помогают заведующему оперативно решать педагогические и административные задачи, рационально расставлять кадры и определять их обязанности, стимулировать деятельность каждого сотрудника. Современный руководитель дошкольной образовательной организации – это руководитель, обладающий высокой культурой управленческой деятельности. Большинство специалистов определяют управление как вид деятельности и способ перевода педагогической системы в новое качество и состояние путем воздействия на объекты и субъекты.

Структура управленческого цикла состоит из объектов (цели, содержание, средства, методы, приемы, среда, результат) и субъектов (ребенок, педагог, специалисты, родители) управления; прямых и обратных связей (педагогический совет, тренинги, указания, убеждения, общение, взаимодействие, конференции, родительские собрания и т. п.); а также механизмов воздействия субъекта управления на объект – проектирование, сбор информации, сравнение, диагностика, контроль, самооценка, аттестация, самоанализ и т.п.

Показателями культуры управленческой деятельности руководителя выступают сущностные критерии. К ним относятся:

- во-первых, целесообразность и целеполагание при выполнении государственных образовательных стандартов;
- во-вторых, системность, системное «видение» объектов и субъектов педагогического процесса, представленных в проектируемых моделях (планах, программах, концепциях);
- в-третьих, статистические подходы в управлении (например, методы диагностики и статистического контроля);

- в-четвертых, вариативность программ, обеспечивающая субъекту управления «необходимое разнообразие»;
- в-пятых, альтернативность технологий, гарантирующая оптимальность, качество и эффективность принятого решения.

Если управленческая деятельность приводит педагогический процесс к целостности, целесообразности, системности, вариативности и альтернативности, то это является показателем управленческой культуры руководителя, содержание которой может быть раскрыто и понято лишь через диалектику взаимоотношений педагогической системы и модели управления.

Чтобы достичь высоких результатов в управленческой деятельности, руководителю ДОО необходимо знать и учитывать основные факторы, влияющие на эффективность работы. Одним из них является сложившаяся в коллективе система взаимоотношений руководителя с подчиненными. Характер этих отношений, микроклимат в коллективе и его преобладающий настрой имеют решающее значение для достижения успеха в работе всего учреждения. Этика и этикет играют большую роль в жизни современного общества и являются частью поведенческой культуры. В настоящее время руководители все большее внимание обращают на соблюдение правил этики и этикета, помогающие им продемонстрировать сотрудникам высокий уровень своих деловых, профессиональных и коммуникативных качеств. Создание делового сотрудничества в коллективе – процесс длительный и сложный. Он зависит в первую очередь от руководителя этого учреждения, его умение организовать совместную деятельность всех сотрудников, тактично оказывать помощь воспитателям в работе с детьми и родителями, в их общественной деятельности, находить индивидуальный подход к каждому сотруднику. Нравственное качество руководителя, его поведение задают тон взаимоотношениям во всем коллективе. Деятельность руководителя ДОО сложная и многоплановая. В сплочении педагогического коллектива на основе общих целей, задач, содержания работы учреждения – его основная задача. От современного руководителя требуется умение:

- находить лучшие стороны в работе коллег на основе учета их личностных стремлений;
- влиять на установление доброжелательных взаимоотношений в коллективе;
- общаться с сотрудниками (педагогическая этика, деликатность, тактичность, доверительный тон общения и др.).

Поведение руководителя ДОО – своего рода нравственный ориентир, на который должны равняться педагоги. Это обязывает его быть ответственным, безупречно исполнять свой профессиональный долг. Руководителю необходимо видеть, какие качества и особенности его поведения члены коллектива ценят в нем больше всего, а какие – меньше. Знание современного этикета расширяет внутренний мир человека, создает возможность для успешного общения с окружающими, позволяет не только избежать собственных ошибок в отношениях с людьми, но и исключить проблему непонимания со стороны других участников делового и личного общения. Успех деятельности руководителя определяется не только непосредственно профессиональными знаниями, но и его личностными качествами, способностью наладить контакт и взаимопонимание с подчиненными. Необходимо рассмотреть личностные (нравственные) качества руководителя, способствующие этичным взаимоотношениям в ходе организации педагогического процесса. По мнению Э.А. Уткина, ведущей характеристикой личного лица руководителя дошкольного учреждения является нравственная характеристика, которую можно представить в трех измерениях:

Общие нравственные качества:

- патриотизм – преданность Отечеству, приоритет общественных интересов, соблюдение и развитие лучших традиций своего народа;
- гуманизм – уважительное отношение к каждому человеку, ориентация на его личное достоинство, вера в его способность к совершенствованию;
- справедливость – объективная оценка личностно-деловых качеств людей и их деятельности, признание их индивидуальности, открытость для критики, самокритичность.

Конкретные нравственные качества:

- гражданская совесть – обостренное чувство личной ответственности перед обществом и людьми;
- нравственная воля – умение добиваться цели, завоевывать уважение у людей, самоконтроль;
- профессиональная честность – деловая требовательность, самоотдача в работе, умение говорить правду в глаза;
- коллективизм – организованность, дисциплинированность, общительность;
- мужество – смелость, умение переносить личные неприятности и служебные неудачи;
- принципиальность – уважение мнения других, поддержка тех, кто оказался в беде.

Специфические нравственные качества:

- трудолюбие – личный пример отношения к служебным правам и обязанностям;
- скромность – разумное использование власти, критическое отношение к своим заслугам и недостаткам;
- ответственность – единство слова и дела;
- щедрость – бескорыстность, оказание помощи людям;
- оптимизм – вера в свой моральный выбор;
- великодушие – терпимость к недостаткам людей, умение прощать обиды.

В целом, можно утверждать, что профессиональная культура руководителя является эволюционирующим, интегративным личностным качеством, целостность развития которого обеспечивается системой обучения в процессе непрерывной профессиональной подготовки.

Список литературы:

1. Бандурка, А. М. Психология управления / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – М.: Фортуна-Пресс, Реноме, 2016. – 464 с.
2. Баранова А.В, Наумова Т.В. Современный руководитель дошкольной образовательной организации: имидж и профессиональные обязанности // Молодой ученый. – 2015. – №23. – С. 926-929.
3. Горбунова, М. Ю. Кадровый менеджмент и психология управления / М.Ю. Горбунова. – М.: Владос, 2015. – 224 с.
4. Столяренко, Л. Д. Психология делового общения и управления / Л.Д. Столяренко. – М.: Феникс, 2014. – 416 с.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение «Психология управления».
2. Опережающее отражение и целеполагание в управленческой деятельности.

ТЕМА 9. ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент;

Г.В. Гриневич, старший преподаватель кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО

1. *Стиль руководства как важнейший фактор эффективной работы дошкольной образовательной организации.*
2. *Виды стилей руководства и их характеристика: директивный, демократический; отстраненно-игнорирующий; либеральный; попустительский.*
3. *Влияние личностных качеств руководителя на стиль управления ДОО.*
4. *Организационно-распорядительные, организационно-педагогические, экономические и социально-психологические методы управления.*

Стиль руководства как важнейший фактор эффективной работы дошкольной образовательной организации.

Руководитель образовательного учреждения одна из ключевых фигур, способная продуктивно решать проблемы обучения и воспитания, управлять развитием системы образования. Именно руководитель, выступая инициатором внедрения того или иного новшества, принимает решения, несет ответственность за этот выбор, формирует соответствующий педагогический коллектив, мобилизует людей на реализацию предложенных идей, возглавляет их работу, добиваясь продуктивности.

Прежде чем приступить к рассмотрению содержательного своеобразия личности руководителя образовательной структуры, остановимся на анализе самого понятия «личность», «структура личности».

В психологии существуют разные подходы к понятию «личность». В разнообразии этих определений и в расхождении мнений на этот счет проявляется сложность феномена личности.

Проанализируем развитие идеи личности в психологической науке.

Генезис общих представлений о личности в психологии выделяет два основных смысла в значении слова «личность»: «один, наиболее очевидный, – несовпадение собственных характеристик человека, его лица с содержанием роли, которую он выполняет. Другой смысл – социальная типичность изображаемого персонажа, его открытость другим людям». Понятие «тип» не может быть соотносимо к личности, как таковой, в силу решительной, уходящей корнями в метафизическую сферу неповторимости, единственности, незаменимости личности, как таковой.

Личность не может быть «типична», типичным может быть лишь ее эмпирическое выражение, ее то или иное состояние, свойство, качество. Типичное можно искать лишь в «природе» человека (слагающейся в данную индивидуальность), а не в его личности, как основе своеобразия; именно от того, что понятия личности и природы в человеке не тождественны.

В рамках различных зарубежных психологических направлений личность традиционно понимается как синтез всех характеристик индивида в уникальную структуру, которая определяется и изменяется в результате адаптации к постоянно изменяющейся среде.

Для нашего исследования также важно уточнить понятие «индивидуальность», ибо благодаря индивидуальности, руководитель образовательного учреждения обособляется «в относительно самостоятельную «точку бытия», творчески проявляет себя, становится субъектом исторической, гражданской и личной жизни. Индивидуальность – это авторство собственной жизни: в миропонимании, в стилях деятельности руководителя.

Эффективное управление дошкольным образовательным учреждением предполагает создание здоровой творческой обстановки в коллективе с высокими результатами труда и находится в прямой зависимости от того, какой стиль управления выбран руководителем. В науке управления существует несколько концепций стиля руководства.

Каждый руководитель в управленческой деятельности выполняет служебные обязанности в определенном, свойственном только ему стиле.

Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных. Тем самым приятный стиль может служить характеристикой качества деятельности руководителя и руководящего органа, их способности обеспечивать эффективную управленческую деятельность, а также создавать и воспроизводить в коллективе особую атмосферу, порождающую определенные нормы взаимоотношений и поведения. Поэтому в нем выделяются два компонента: способы, с помощью которых оказывается воздействие на подчиненных, и взаимоотношения с ними, а также коллегами и вышестоящими руководителями.

Обычно стиль отличается устойчивостью, обнаруживаемой в частом повторении тех или иных приемов руководства. Но устойчивость эта относительная, поскольку стилю обычно присущ и динамизм, который многими специалистами ценится столь высоко, что, по их

заверению, «наилучший тип руководителя – это динамический» и что «умение руководить – это умение менять стиль руководства».

Стиль руководства – это почерк руководителя, и выражается он в том, как действует руководитель, какими способами он решает стоящие перед ним задачи. Принятый стиль создает и воспроизводит в коллективе особую атмосферу и порождает свой этикет, определенный тип поведения и взаимоотношений. Не случайно современная управленческая наука много внимания уделяет совершенствованию именно стиля руководства. Еще в 40-е годы К.Левиним была предложена широко известная в наше время классификация стилей управления: авторитарный, демократический и либеральный. В этой классификации стили руководства различаются по тому, как руководитель включает подчиненных в процесс принятия решений.

Руководитель с авторитарным стилем всегда принимает решение сам, не советуясь с подчиненными, навязывая им свою волю и не давая возможности проявить инициативу. Для него идеальны только такие отношения с подчиненными, при которых они безоговорочно принимают к исполнению все его решения. Как правило, у представителей этого стиля преобладают административные методы: приказ, выговор, взыскания, лишение определенных льгот. Он признает только два способа стимулирования подчиненных – материальное поощрение и административное наказание. К жесткому авторитарному стилю склонны прибегать руководители, не имеющие достаточной квалификации и не знающие лучших методов воздействия на подчиненных, а также руководители с гипертрофированным мнением о собственных достоинствах и нуждающиеся в беспрекословном повиновении подчиненных, чтобы ощутить свою значимость. Однако в практике работы отдельные авторитарные методы дают наибольший положительный результат в том случае, если существует дефицит времени или возникла экстремальная ситуация и надо четко и быстро выполнить определенные действия для получения необходимого результата.

Содержательная сторона авторитарного стиля характеризуется следующим:

- четко планирует предстоящую деятельность, требует неукоснительного того же от подчиненных. Любит планировать все до мелочей письменно. Часто скатывается к бюрократизму, так как признает только бумаги;

- проявляя сам разумную инициативу, в то же время пресекает инициативу подчиненных, свое мнение считает единственно правильным и непогрешимым;

- склонен иметь трудности в общении с людьми. Очень часто сам бывает инициатором конфликтной ситуации.

Руководитель с демократическим (коллегиальным) стилем принимает решения так же сам, но вырабатывает их совместно с подчиненными, предпочитая влиять на них при помощи убеждения. Он избегает административными методами навязывать свою волю подчиненным, прибегая к групповой дискуссии и стимулируя их активность при принятии решений.

Однако необходимо помнить, что групповые механизмы принятия решений могут вести к коллективной безответственности. Быть демократичным руководителем чрезвычайно трудно. Чтобы успешно применять в конкретной ситуации к конкретному человеку верный метод воздействия, руководитель должен иметь глубокие знания по психологии и управлению. Он должен обладать высокой эмоциональной устойчивостью, способностью гибкого поведения.

Содержательная сторона демократического стиля характеризуется следующим:

- всегда имеет четкий перспективный план как своих действий, так и действий подчиненных, однако умеет избегать излишнего бумаготворчества;

- способен критически осмысливать как свои действия, так и действия подчиненных, не пресекает критику, способен к самокритике;

- никогда не бывает сам инициатором конфликтных ситуаций. Умеет «погасить» зарождающийся конфликт в зародыше;

- пользуется истинным неформальным авторитетом.

Эффективность демократического стиля управления зависит от коммуникативной компетентности руководителя, от временных ресурсов для разрешения проблемы, от сочетаний знаний и опыта.

Руководитель с либеральным стилем целиком доверяет (делегирует) выработку и принятие решений подчиненным, предоставляя им полную свободу, оставляя за собой лишь представительскую функцию. Занимаясь внешними связями, он считает, что в вопросах внутренней жизни может целиком положиться на свой коллектив. Он готов принять решение, предложенное коллективом, даже если оно не совпадает с его собственным. Либеральный руководитель стремится наладить со своими подчиненными хорошие творческие отношения. Недостаток либерального стиля – в очень близкой дистанции со своими подчиненными, и это является ограничением для использования других методов руководства. Подобный стиль часто называют попустительским, так как методы, применяемые руководителем, оказываются неэффективными при решении ряда задач. Часто при либеральном стиле руководства коллектив не стремится к развитию, распадается на конфликтующие неформальные группировки, в каждой из которых выдвигается свой лидер, стремящийся использовать в своих целях власть, добровольно отданную официальным руководителем.

Содержательная сторона либерального стиля характеризуется следующим:

- никогда не имеет четкого плана действий, предпочитает работать «на авось»;
- полностью безинициативен на работе, стремится уйти от малейшей ответственности;
- легко общается с людьми. Стремится ни с кем не потерять отношения. Не выступает с открытой критикой.

Опыт показывает, что стиль работы во многих отношениях сказывается постепенно, пока не сформируется определенная совокупность приемов общения с подчиненными и воздействия на них для решения задач управления. Становление стиля – сложный процесс, протекающий на протяжении достаточно долгого периода времени.

Знания и опыт играют большое значение. Успешность выбора у перечисленных выше стилей руководства обычно определяется тем, в какой степени руководитель учитывает готовность подчиненных к исполнению его решения, традиций коллектива, свои собственные возможности.

В реальной практике руководства проявляется так называемый «смешанный стиль», который характеризуется сочетанием двух каких-либо стилей. Таким образом, имея практически три основных стиля руководства, мы реально наблюдаем довольно большое разнообразие.

Переход к ситуативному управлению дошкольным образовательным учреждением по результатам означает грамотное использование всех стилей в зависимости от конкретной ситуации, обстоятельств.

Ни один из стилей не может быть призван ни плохим, ни хорошим вне учета конкретных условий. Все зависит от результатов управления.

Влияние личностных качеств руководителя на стиль управления.

В стиле руководителя проявляются его личные качества. Ведь личность характеризуется не только тем, что она делает, но и тем, как она это делает. И если круг обязанностей руководителя предписывается должностной инструкцией, то этого нельзя утверждать относительно того, как их следует исполнять: стиль работы неизбежно носит на себе отпечаток неповторимой личности руководителя, имеет только ему присущий управленческий почерк.

На становление стиля оказывают влияние интеллект, общая культура руководителя, уровень профессиональной подготовки, особенности характера и темперамент, присущие ему нравственные ценности, умение внимательно относиться к запросам подчиненных, способность вести за собой коллектив и вместе с тем учиться у него, создавать атмосферу увлеченности работой, нетерпимости ко всякого рода недостаткам, к равнодушию. Тем самым личные качества руководителя сказываются – непосредственно или опосредованно – на степени удовлетворенности трудом и мотивации поведения подчиненных, характере их межличностных отношений.

Следовательно, в стиле работы следует различать, с одной стороны, его общую объективную основу, а с другой стороны, свойственные данному руководителю способы и приемы осуществления управленческих функций.

Основными факторами, определяющими стиль руководства, можно считать:

- требования, сформированные в квалификационной характеристике руководителя;
- специфика педагогической системы – ее цели и задачи, управленческие структуры и технология управления, а также функциональное содержание деятельности руководителя;
- окружающая среда – формы организации труда, обеспеченность материальными и кадровыми ресурсами и т.п.;
- особенности руководимого коллектива – его структура и уровень подготовленности, характер сложившихся в нем формальных и неформальных взаимоотношений, его традиций и ценностных ориентаций.

Стиль работы – это далеко не только личное дело руководителя, поскольку он так или иначе сказывается на всех сторонах деятельности учреждения.

Стиль представляет собой социальное явление, ибо, во-первых, в нем отражаются мировоззрение и убеждения руководителя, во-вторых, он во многом, нередко в решающей степени, предопределяет результаты деятельности системы. Можно привести немало примеров того, как руководитель, обладающий прогрессивным стилем руководства, возглавив отстающий коллектив, постепенно его преобразовывает, пробуждает в нем творческие силы и энергию, позволяющие выйти в конечном итоге в число передовых.

Профессиональная компетентность руководителя предполагает наличие у него определенных умений. Попытаемся перечислить некоторые умения, выполнение которых, на наш взгляд, дает положительные результаты в управлении педагогическим коллективом.

I. Профессиональные умения.

1. Соблюдает профессиональную этику.
2. Держит слово и выполняет обещания.
3. Проектирует желаемый профессиональный имидж.
4. Защищает конфиденциальную информацию.
5. Выполняет политику округа и педагогические правила.
6. Знающий и современный в своей области.
7. Восприимчив к новым идеям и изменениям.
8. Проявляет справедливость и объективность.
9. Постоянно информирован о развитии педагогической науки и передовой практики.

II. Организаторские умения.

1. Помогает другим успешно развиваться.
2. Имеет систему работы.
3. Работает по приоритетам, а не по кризисным ситуациям.
4. Разумно использует время.
5. Эффективно координирует деятельность.

III. Умения в общении.

1. Всегда доступен, когда в нем нуждаются.
2. Общается ясно и просто.
3. Делится информацией своевременно.
4. Делится точной и новейшей информацией.
5. Открыт и честен с детьми.
6. Практикует двустороннее общение.
7. Дает людям знать, чего ожидать.
8. Постоянно информирует людей.
9. Проводит плодотворные совещания.
10. Говорит впечатляюще.
11. Письменная речь точна, ясна, выразительна.

12. Слушает результативно.

IV. Человеческие и общественные отношения руководителя.

1. Поддерживает хорошие отношения с коллегами.

2. Поддерживает хорошие отношения с общественными организациями и населением микрорайона.

3. Действует в соответствии со своими убеждениями.

4. Проявляет новаторство и творчество.

5. Оказывает поддержку и помощь, когда необходимо.

6. В своих взглядах является сторонником деятельного подхода.

7. Эффективно управляет конфликтами.

8. Успешно справляется с напряженными нагрузками.

9. Успешно адаптируется к новым и необычным ситуациям.

10. Проявляет инициативу.

11. Надежен – доводит дело до конца.

12. Управляет бюджетом справедливо и эффективно.

Методы управления: организационно-распорядительные, организационно-педагогические, экономические, социально-психологические.

Стиль руководства находится в тесном отношении и взаимодействии с методом управления.

Метод управления принято трактовать как совокупность способов (приемов) целенаправленного воздействия руководителя на работников и трудовые коллективы, обеспечивающих координацию их действия. Важно подчеркнуть, что здесь метод – понятие вполне объективное, существующее вне и независимо от руководителя, обусловливаемое достигнутым уровнем учреждения.

В отличие от этого, *стиль руководства* хотя в основе своей также объективен, но все же опосредуется индивидуальными свойствами руководителя.

Приказ, распоряжение, просьба руководителя, совет, предложения, личный пример, методическая помощь, создание общественного мнения в коллективе, наказание, материальное стимулирование, призыв к долгу, гнев, одобрение и т.п. – все это многочисленные методы, приемы, средства управления, из которых складывается стиль руководства.

В наиболее общем виде метод – это способ достижения цели. Поскольку слово «метод» своими истоками восходит к понятию «деятельность», то та или иная деятельность по достижению управленческих задач может рассматриваться как метод управления.

При всем многообразии методов управления все они неуниверсальны, имеют сильные и слабые стороны. Их нельзя оценивать вне конкретных условий.

Выбор оптимального сочетания и соотношения различных методов и средств управления представляет собой аналитико-психологический творческий акт. М.М. Поташник в книге «Управление современной школой» предлагает при выборе методов, средств, приемов управления учитывать группу следующих факторов:

а) стратегические и тактические задачи;

б) особенности людей, в отношении которых применяется метод (управленческое воздействие);

в) возможность каждого метода и последствия его применения;

г) меру в использовании тех или иных методов;

д) особенности ситуации, исчерпанность других средств;

е) наличие времени для решения задачи именно выбранным комплексом средств управления;

ж) морально-психологические, материальные и прочие условия;

з) возможности, умения подчиненных;

и) традиции, привычки данного коллектива, его приученность к тому или иному стилю управления.

В менеджменте выделяют следующие 4 группы методов управления:

- 1) организационно-распорядительные (административные);
- 2) организационно-педагогические;
- 3) социально-психологические;
- 4) экономические.

К организационно-распорядительным методам относятся: формирование структуры управления, утверждение административных норм, издание приказов, разработка положений, должностных инструкций и т.д. Эти методы дают эффект, если выполняются определенные условия:

- педагогическая целесообразность каждого управленческого решения;
- логичность и четкость требований;
- корректная настойчивость и воля в осуществлении решений;
- последовательность в достижении целей.

Организационно-педагогические методы направлены на обучение педагогов через все формы методической работы: консультации, семинары-практикумы, открытые занятия и т.д. При помощи этих методов руководитель создает условия для профессионального роста своих сотрудников, а следовательно, для повышения качества их работы.

Социально-психологические методы направлены на воспитывающий дух и ценности коллектива, отношения в коллективе и его морально-психологический климат, удовлетворенность педагогов своим трудом. Сплочение коллектива зависит от выдержки, терпения руководителя, умения воздействовать на чувства. Особую психологическую значимость имеют голос, дикция, тон, мимика, жесты. Опираясь на эти инструменты человеческого общения, руководитель завоевывает доверие к себе. Создание благоприятных социально-бытовых условий работы и жизни – все это вместе создает благоприятный микроклимат в коллективе.

Экономические методы управления предполагают использование в управлении материального стимулирования, установление экономических норм и нормативов, составление смет и т.д. Руководитель должен уметь правильно распоряжаться имеющимися финансовыми средствами – задача не из легких.

Ежедневное решение разного рода задач и проблем можно представить в виде ряда различных функций, которые находятся в определенной взаимосвязи между собой и, как правило, осуществляются в определенной последовательности.

1. Постановка целей. Анализ и формирование личных целей.

2. Планирование. Разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности.

3. Принятие решений. Принятие решений по предстоящим делам.

4. Реализация и организация. Составление распорядка дня и организация личного трудового процесса в целях реализации поставленных задач.

5. Контроль. Самоконтроль и контроль итогов (в случае необходимости – корректировка целей).

Во внутреннем круге расположена дополняющая функция.

6. Информация и коммуникации. Вокруг этой функции в известной мере «вращаются» остальные функции, поскольку коммуникации как обмен информацией необходимы во всех фазах процесса самоменеджмента.

Отдельные функции не следуют строго одна за другой, как это представлено в нашей модели, а многообразно переплетаются.

П.И. Третьяковым выделены качественные показатели эффективности применения различных методов управления:

- адекватность методов целям и содержанию образования;
- обоснованность выбора методов управления в функциональных аспектах деятельности;
- многообразие и вариативность использования методов;

– соответствие методов управления учебно-методической и материально-технической базе образовательного учреждения.

Условия развития дошкольных образовательных учреждений предполагают использование разнообразных форм управления, о которых подробно будет говориться в последующих лекциях, касаясь вопросов методической работы с кадрами.

Кодекс профессиональной этики руководителя образовательной организации.

Под этикой в современной педагогике понимается «учение о морали, её развитии, нормах и роли в обществе». Профессиональная этика – «раздел науки, изучающий специфику морали в условиях профессиональной деятельности». Без этического наполнения, без морали и нравственности ни одна организация не будет функционировать эффективно. Свод этических норм, способствующих достижению целей образовательной организации, называется корпоративной этикой. Принятие всеми членами образовательной организации этических норм – одно из важнейших условий эффективного профессионального сотрудничества. Корпоративная этика руководителя, безусловно, подразумевает определенные требования к его внешности, отношениям с коллегами, педагогическим коллективом, другими подчиненными, поведению в образовательной организации и за ее пределами. В статье 50 ФЗ «Закона об образовании в Российской Федерации» говорится, что педагогические работники осуществляют свою деятельность на высоком профессиональном уровне, соблюдают правовые, нравственные и этические нормы, следуют требованиям профессиональной этики, уважают честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса. Эти же требования относятся и к руководителям образовательных организаций.

Руководитель образовательной организации является единоличным исполнительным органом образовательной организации, который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации (статья 26 ФЗ «Об образовании в РФ»).

В содержании профессиональной этики руководителя исследователи выделяют следующие аспекты:

- нравственные качества руководителя: толерантность, ответственность и другие;
- навыки управленческой деятельности: организаторские способности, творческий потенциал, речевую культуру, мотивация;
- личностно-профессиональное развитие саморазвитие личности руководителя образовательной организации.

Профессиональная этика руководителя тесно связана с такими понятиями, как «профессиональная честь», «профессиональное достоинство», «профессиональный долг», составляющие основу профессиональной нравственности, которая включает в себя и такое понятие, как «профессиональная справедливость». Механизм реализации этических требований, требований к служебному поведению всех работников дает результаты только в случае, когда это станет внутренним убеждением каждого служащего. Воспитание чувства долга, ответственности служения государству и обществу должно формироваться еще до вступления в должность руководителя.

Педагогический такт руководителя предполагает уважение к каждому человеку, независимо от его места в системе иерархии образовательной организации. Профессиональный педагогический такт исключает формализм в общении, направлен на улучшение психологического климата в коллективе, способствует минимизации профессиональных конфликтов между руководителем и подчиненными. Требования педагогического такта не допускают использования раздражительности, придирчивости, недоброжелательности, предвзятого отношения, создания ситуаций негативного психологического напряжения в общении с подчиненными и со всем коллективом, в целом. Тактичный руководитель не принимает поспешных решений по отношению к подчиненным, он объективно подходит к решению профессиональных проблем. Умение владеть собой, регулировать собственное поведение и отношение – показатель тактичности руководителя.

Для того, чтобы характер деятельности руководителя образовательной организации соответствовал социальным требованиям, нормам педагогической этики, необходима теоретическая, практическая и психологическая подготовленность (таблица 2):

Таблица 2

Требования к профессиональной этике руководителя

№	Компоненты	Содержание
1	Когнитивный	Знание сущности, структуре, компонентах, основных категориях этики руководителя. Знание норм профессиональной нравственности, корпоративной этики, требований к внешнему виду руководителя, его поведению в коллективе, с подчиненными, обучающимися. Знание основ профессионально-педагогического общения.
2	Мотивационный	Высокие нравственные мотивы достижения профессиональных целей
3	Организационно-управленческий	Владение технологиями управленческой деятельности, методами и приемами управления, способность руководить педагогическим коллективом, не нарушая требований корпоративной этики. Умения и навыки профессиональной деятельности в соответствии с профессиональной этикой педагога
4	Отношенческий	Ценностное отношение к нормам педагогической морали, положительное отношение к профессиональной деятельности, развитие профессиональной нравственности, уважительное отношение к членам педагогического коллектива, обучающимся, родительскому сообществу
6	Рефлексивный	Знание о теоретическом содержании рефлексивной деятельности. Владение методами и приемами рефлексии. Анализ собственной деятельности и состояния

Таким образом, профессиональная этика руководителя – это совокупность этических норм, поведения, такта руководителя, которые способствуют достижению целей образовательной организации.

Список литературы:

1. Иванова В.С. Психология управления: Учебное пособие / В.С. Иванова. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2011. – 88 с.
2. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления: учеб. пособие для академического бакалавриата / К. О. Староверова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 269 с. – (Серия : Университеты России).
3. Шкурко, В. Е. Управление организацией в условиях неопределенности: угрозы и безопасность : [учеб. пособие] / В. Е. Шкурко ; [науч. ред. А. В. Гребенкин] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал.ун-та, 2017. – 136 с.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите индивидуально-психологические свойства личности и их учет в системе управления.
2. Какие качества руководителя (менеджера) препятствуют эффективной деятельности организации?

Практическое задание:

Разработайте и представьте собственную модель эффективного руководителя.

МОДУЛЬ 3. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО

ТЕМА 10. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО

*М.А. Тоторкулова, доцент кафедры дошкольного
образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО,
канд. пед. наук*

1. *Сущность и принципы планирования.*
2. *Функции управления.*
3. *Целеполагание как функция планирования.*
4. *Виды и формы планирования деятельности ДОО.*
5. *Условия эффективности стратегического планирования.*

Сущность и принципы планирования

Управление – это целенаправленная деятельность, когда определенная группа людей направляет усилия на достижение определенных целей. Это процесс работы через других для эффективного достижения целей организации, за счет эффективного использования ограниченных ресурсов.

В общих чертах процесс управления можно представить следующими основными этапами:

- сбор и анализ информации, необходимой для управления;
- выбор Управляющего Воздействия (принятие решения о целесообразном управляющем воздействии);
- реализация решения – выработка и применение к ОУ управляющих воздействий;
- контроль за состоянием и реакцией ОУ (по существу, этот этап есть циклический переход к первому этапу сбора и анализа информации).

Эти этапы цикличны, с переходом на новый качественный уровень.

Функции управления.

В теории менеджмента выделяют следующие основные функции управления: планирование, организацию, мотивацию, контроль. Эти четыре первичные функции объединены процессами коммуникации и принятия решений. Такой процессный подход к определению функционального состава менеджмента принят среди специалистов всех сфер деятельности. Применительно к образовательному учреждению функции стратегического управления имеют специфические особенности. Выделяет следующие функции стратегического управления:

- информационно-аналитическую;
- мотивационно-целевую;
- планово-прогностическую;
- организационно-исполнительскую;
- контрольно-диагностическую;
- регулятивно-коррекционную функции.

Процесс управления для всех самоуправляющихся систем, сводится к тому, что функциональные звенья управления рассматриваются как относительно самостоятельные виды деятельности. Между тем все они взаимосвязаны и последовательно, поэтапно сменяют друг друга, образуя единый управленческий цикл.

Информационно-аналитическая функция.

Обновление управления общеобразовательной школой связывается, прежде всего с формированием системы информационно-аналитической деятельности как основного инструмента управления.

Для каждой из подсистем – управляющей и управляемой – выделяют три уровня информации.

Для ОУ – административно-управленческой (заведующий, заместитель заведующего работе, заместитель по административно-хозяйственной части, и др.);

уровень коллективно – коллегиального управления (совет ДОО, педсовет, методический совет, общественные организации);

Таким образом, одна из важнейших функций в управлении образовательным учреждением является информационно-аналитическая, главная суть, которой состоит в систематической работе с управленческими и педагогическими кадрами.

Мотивационно-целевая функция.

Выбор цели – это исходная позиция, первый этап управления, его творческая составная часть. По источнику и способу образования цели могут быть внутренними, формируемыми человеком или социальной системой самостоятельно, либо внешними, если они задаются извне. Это характерно для педагогических систем, для которых цели задаются обществом.

Основная задача мотивационно – целевой функции заключается в том, чтобы все члены педагогического коллектива четко выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и планом, а также соотносясь с потребностями в достижении собственных и коллективных целей. Обеспечить способы, средства для всех участников педагогического процесса, удовлетворять эти потребности – важнейшая задача стратегического управления.

Целеполагание как функция планирования.

Прогнозирование и планирование можно определить как деятельность, направленную на оптимальный выбор идеальных и реальных целей и разработку программ их достижения. Как один из основных процессов управления планирование должно на всех уровнях отвечать целому ряду принципиальных требований.

Они заключаются в следующем:

- единство целевой установки и условий реализации;
- единство долгосрочного и краткосрочного планирования;
- осуществление принципа сочетания государственных и общественных начал;
- обеспечение комплексного характера прогнозирования и планирования;
- стабильность и гибкость планирования на основе прогнозов.

Организационно-исполнительская функция.

Для того, чтобы осуществить то, что спланировано, необходимо определить, назвать людей, кто будет выполнять намеченное, то есть субъектов управления, сформулировать, что должен выполнять каждый субъект, иначе говоря, определить его функциональные обязанности.

К основным направлениям повышения эффективности реализации данной функции относят:

- реализацию лично – ориентированного подхода к организации деятельности;
- научно и практически обоснованное распределение функциональных обязанностей внутри аппаратов управления руководителями школы и членами педагогического коллектива;
- рациональную организацию труда;
- формирование относительно автономных систем внутришкольного управления.

Контрольно-диагностическая функция.

Внутренний контроль представляет вид деятельности руководителей совместно с представителями общественных организаций по установлению соответствия функционирования и развития всей системы учебно-воспитательной работы ОО на диагностической основе общегосударственным требованиям (нормативам).

Таким образом, можно сделать вывод, что ОО как развивающая и развивающаяся система может осуществлять постоянный внутренний контроль (самоконтроль) на своем уровне, но вместе с тем для обеспечения единого государственного базисного уровня знаний, умений, навыков и уровня воспитанности детей необходима и государственно-общественная экспертиза на диагностической основе.

Регулятивно-коррекционная функция.

Эту функцию можно определить как вид деятельности по внесению корректив с помощью оперативных способов, средств и воздействий в процессе управления педагогической системой для поддержания ее на запрограммированном уровне.

Конкретные формы и виды регулирования разнообразны и определяются, прежде всего, спецификой управляемого объекта.

Таким образом, все функции управления можно представить как виды управленческого труда, связанные с воздействием на управляемый объект. Каждая из этих функций жизненно важна для любой организации, вместе с тем планирование (прогнозирование и программирование) как функция управления обеспечивает основу для других функций и считается основной, а другие функции ориентированы на выполнение тактических и стратегических планов организации.

Виды и формы планирования деятельности ДОО.

Планово-прогностическая функция обеспечивает сочетание перспективного прогнозирования и текущего планирования ДООУ.

Планирование и прогнозирование являются основой управления и важнейшей стадией управленческого цикла на всех уровнях.

Применительно к управлению дошкольным учреждением планирование и прогнозирование заключаются в определении зон ближайшего и перспективного развития детского сада в конкретных условиях окружающей среды на основе педагогического анализа.

Планирование должно отвечать целому ряду принципиальных требований.

Эти требования заключаются в следующем:

- единство долгосрочного и краткосрочного планирования;
- осуществление принципа сочетания государственных и общественных начал;
- обеспечение комплексного характера прогнозирования и планирования;
- стабильность и гибкость планирования на основе прогнозов.

Планирование будет эффективным, если соблюдаются три главных условия:

- объективная оценка уровня работы дошкольного учреждения в момент планирования;
- четкое представление тех результатов, уровня работы, который к концу планируемого периода должен быть достигнут;
- выбор оптимальных путей, средств, методов, которые помогут добиться поставленных целей, а значит, получить планируемый результат.

При разработке планов важно определить конкретные конечные результаты. Это требование относится как к перспективным, так и текущим планам.

В качестве повседневного плана действий в детском саду выступает план работы на год, а в качестве перспективного – Программа развития дошкольного образовательного учреждения и образовательная программа.

Условия эффективности стратегического планирования

Стратегическое управление (менеджмент) – функция управления (менеджмента), распространяется на долгосрочные цели и действия компании. Формулировка стратегии (образа действий) и её четкий инструментарий являются ядром управления и важным признаком хорошего менеджмента компании.

Стратегическое управление – разработка и реализация действий, ведущих к долгосрочному превышению уровня результативности деятельности фирмы над уровнем конкурентов.

В результате каждого стратегического планирования развития учреждения приходит ясное понимание, что же сейчас происходит на данном рынке и что именно нам сейчас необходимо делать, откуда можно ждать следующий кризис.

Суть стратегического планирования раскрывается в его многофункциональных свойствах.

Стратегический план является:

- средством заслуги конечного результата деятельности предприятия;

- инвентарем, обеспечивающим объединение в единое целое всех частей организации и главных качеств деятельности компании;
- документом, определяющим позицию предприятия в окружающей среде;
- итогом анализа сильных и слабых сторон предприятия и оценки способностей и препятствий развития предприятия в дальнейшем;
- упреждающим проектом реакции компании на конфигурации наружной среды.

Стратегический план обладает следующими особенностями:

- является всеохватывающим, охватывающим обилие видов плановой деятельности компании;
- носит новаторский нрав;
- служит основой для разработки оперативных планов, бизнес-планов;
- интегрирует в единое целое различные направления управления компанией: деньгами, созданием, маркетинг и др.;
- основывается на системном подходе к оценке сильных и слабых сторон деятельности компании;
- устанавливает поэтапные контрольные характеристики для следующего мониторинга;
- предугадывает механизмы обратной связи в процессе реализации плана.

Система планирования базируется на следующих принципах:

- единства и целостности;
- внутренней сбалансированности;
- результативности и эффективности функционирования;
- самостоятельности выбора путей решения задач;
- ответственности участников процесса;
- прозрачности;
- достоверности и реалистичности;
- денежной обеспеченности;
- обоюдного соответствия по срокам, ресурсам и ожидаемым результатам с экономной политикой;
- соответствия характеристик целям;
- разграничения предметов ведения и возможностей;
- связи стратегического планирования в сфере социально-экономического развития и обеспечения государственной безопасности.

При оценке процесса стратегического планирования следует ответить на 5 вопросов:

1. является ли стратегия внутренне совместимой с способностями организации?
2. подразумевает ли стратегия допустимую степень риска?
3. обладает ли организация достаточными ресурсами для реализации стратегии?
4. учитывает ли стратегия наружные угрозы и способности?
5. является ли стратегия наилучшим методом внедрения ресурсов организации?

Процесс стратегического планирования включает в себя следующие основные этапы:

- формулирование целей организации;
- идентификация действующих в настоящее время задач и стратегии;
- анализ внешнего окружения под углом действительной возможности достижения поставленных целей;
- анализ ресурсов, который, с одной стороны, дает возможность идентифицировать имеющиеся в распоряжении ресурсы, а с другой – позволяет выявить сильные и слабые стороны данного ОУ;
- принятие стратегических решений;
- внедрение стратегии;
- контроль реализации стратегии.

Планирование и прогнозирование являются основой управления и важнейшей стадией управленческого цикла на всех уровнях.

Прогнозирование и планирование можно определить как деятельность, направленную на оптимальный выбор идеальных и реальных целей и разработку программ их достижения. Как один из основных процессов управления планирование должно на всех уровнях отвечать целому ряду принципиальных требований.

Они заключаются в следующем:

- единство целевой установки и условий реализации;
 - единство долгосрочного и краткосрочного планирования;
 - осуществление принципа сочетания государственных и общественных начал;
- обеспечение комплексного характера прогнозирования и планирования;
- стабильность и гибкость планирования на основе прогнозов.

Руководителям ОУ необходимо знать, насколько эффективно функционирует стратегическое планирование, для чего можно оценивать его по следующим критериям:

- качество команды ОУ, занимающейся стратегическим планированием;
- философия стратегического планирования – миссия, будущий образ ОУ;
- качество планирования цикла стратегического планирования;
- выполнение промежуточных задач стратегического плана.

Применительно к управлению дошкольным учреждением планирование и прогнозирование заключаются в определении зон ближайшего и перспективного развития детского сада в конкретных условиях окружающей среды на основе педагогического анализа. Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении предоставляет педагогическому коллективу право самостоятельно определять направления своей деятельности, строить модель развития детского сада в соответствии с видовым разнообразием ДОО, выбирать программу воспитания и обучения дошкольников.

Планирование должно отвечать целому ряду принципиальных требований. Эти требования заключаются в следующем: единство долгосрочного и краткосрочного планирования; осуществление принципа сочетания государственных и общественных начал; обеспечение комплексного характера прогнозирования и планирования; стабильность и гибкость планирования на основе прогнозов.

Планирование будет эффективным, если соблюдаются три главных условия:

- объективная оценка уровня работы дошкольного учреждения в момент планирования;
- четкое представление тех результатов, уровня работы, который к концу планируемого периода должен быть достигнут;
- выбор оптимальных путей, средств, методов, которые помогут добиться поставленных целей, а значит, получить планируемый результат.

Список литературы:

1. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием: Учеб. пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2015. – С. 105. 65.
2. Управление качеством образования в дошкольном образовательном учреждении: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / О.А. Сафонова. – М.: Изд. центр «Академия», 2018. – 224 с.
3. Современный детский сад: тенденции и перспективы развития: Сборник статей научно-практической конференции педагогических и руководящих работников ДОО «[Электронное издание]. – Краснодар. – 2018, 380 с.
4. Роньжова Н.В. Эффективное управление образовательной организацией. Сущность понятия «Эффективное управление». Критерии оценки эффективности управления образовательной организацией // Молодой ученый. – 2016. – № 23. – С. 513-515.
5. Нисская А.К. Представления современных родителей о дошкольном образовании. Как сделать детский сад привлекательным? // Современное дошкольное образование. Теория и практика. – 2016. – №9. – С.24–33.
6. Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С. Стратегический процесс: концепции, проблемы, решения. – СПб.: Питер, 2018. – 567 с.

7. Маркова Л.С. Программа развития дошкольного образовательного учреждения: Практическое пособие. – М.: ЛРКТИ, 2017. – 71 с.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите принципы эффективного планирования ДОО.
2. Представьте разделы годового плана Вашего ДОО в таблице и дайте их краткое содержание.

Практическое задание:

Разработать структуру модели стратегического управления ДОО.

ТЕМА 11. ПРОЕКТНО-СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЛИНИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ДОО

М.А. Тоторкулова, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук

1. Программа развития ДОО: назначение, свойства (принципы, структура, требования к составлению.)
2. Алгоритм разработки программы развития.
3. Структура программы развития.
4. Соответствие Программы развития приоритетным направлениям развития дошкольного образования.

Программа развития ДОО: назначение, свойства (принципы, структура, требования к составлению).

Планирование и прогнозирование являются основой управления и важнейшей стадией управленческого цикла на всех уровнях.

Применительно к управлению дошкольным учреждением планирование и прогнозирование заключаются в определении зон ближайшего и перспективного развития детского сада в конкретных условиях окружающей среды на основе педагогического анализа.

Планирование должно отвечать целому ряду принципиальных требований.

Эти требования заключаются в следующем:

- единство долгосрочного и краткосрочного планирования;
- осуществление принципа сочетания государственных и общественных начал;
- обеспечение комплексного характера прогнозирования и планирования;
- стабильность и гибкость планирования на основе прогнозов.

Планирование будет эффективным, если соблюдаются три главных условия:

- объективная оценка уровня работы дошкольного учреждения в момент планирования;
- четкое представление тех результатов, уровня работы, который к концу планируемого периода должен быть достигнут;
- выбор оптимальных путей, средств, методов, которые помогут добиться поставленных целей, а значит, получить планируемый результат.

При разработке планов важно определить конкретные конечные результаты. Это требование относится как к перспективным, так и текущим планам.

В качестве повседневного плана действий в детском саду выступает план работы на год, а в качестве перспективного – Программа развития дошкольного образовательного учреждения и образовательная программа.

Алгоритм разработки программы развития.

Программа развития дошкольного учреждения должна отвечать следующим качествам:

Актуальность – свойство программы быть ориентированной на решение наиболее важных проблем для будущей системы дошкольного воспитания конкретного детского сада.

Прогностичность – свойство программы отражать в своих целях и планируемых действиях не только сегодняшние, но и будущие требования к дошкольному учреждению, т.е.

способность программы соответствовать изменяющимся требованиям и условиям, в которых она будет реализоваться.

Рациональность – свойство программы определять такие цели и способы их достижения, которые позволяют получить максимально полезный результат.

Реалистичность – свойство программы обеспечить соответствие между желаемым и возможным.

Целостность – свойство программы, обеспечивающее полноту состава действий, необходимых для достижения цели, а также согласованность связи между действиями.

Контролируемость – свойство программы операционально определять конечные и промежуточные цели (ожидаемые результаты), т.е. определять их таким образом, чтобы существовал способ проверки реально полученных результатов на их соответствие целям.

Чувствительность к сбоям – свойство программы своевременно обнаруживать отклонения реального положения дел от предусмотренного программой, представляющие угрозу для достижения поставленных целей. Чувствительность к сбоям тем выше, чем более детализирована программа.

Программу дошкольного учреждения можно разрабатывать по разным технологиям. Предлагаемая технология включает следующие процедуры и разделы программы:

1. Подготовка информации о ДООУ;
2. Проблемный анализ состояния учебно-воспитательного процесса;
3. Формирование концепции и разработка стратегии развития дошкольного учреждения;
4. Определение этапов реализации программы;
5. Разработка плана действий.

При аттестации и аккредитации дошкольного образовательного учреждения программа развития является обязательным документом.

1. Подготовка к разработке программы развития ДООУ предусматривает проведение следующих мероприятий:

- Информирование коллектива ДООУ о целях разработки программы развития, обоснование необходимости и значимости принятого решения, предварительное разъяснение сути задач, решаемых с помощью данного документа; (протокол собрания коллектива)

- Предварительное обсуждение на коллективных собраниях организационной структуры управления проектом по разработке программы развития, распределение ролей и функциональных обязанностей, выявление потенциальных участников проектной команды, подготовка предложений; (протокол собрания коллектива)

- Утверждение на очередном собрании коллектива ДООУ предложений по созданию организационной структуры управления проектом, составу проектной команды, распределению ролей и функциональных обязанностей ;(протокол собрания коллектива)

- Подготовка необходимых условий и ресурсов для работы:

- издание внутреннего распоряжения об утверждении организационной структуры управления проектом, состава проектной команды, распределении ролей и функциональных обязанностей;(приказ)

- подготовка состава проектной команды к осуществлению совместной деятельности, взаимодействия в проекте (проведение тренингов, семинаров по командообразованию в случае необходимости);

- повышение квалификации членов рабочей группы по направлениям: «Маркетинг проектной деятельности образовательного учреждения», «Стратегическое развитие образовательного учреждения», «Разработка и внедрение программы развития образовательного учреждения», «Разработка и внедрение системы оценки качества менеджмента в образовательном учреждении» т.д. (в случае необходимости);

- разработка структуры сметы бюджета реализации проекта.

Структура программы развития.

Структурное решение программы развития вытекает из модели, определяющей:

- исходное состояние ДООУ;(Обязательным будет SWOT-анализ)
- образ желаемого будущего (концепция ДООУ);
- последовательность действий по переводу ДООУ от настоящего к будущему(стратегия).
- контроль(отслеживание) и представляет собой:

Паспорт программы

Раздел I. Информационно-аналитическая справка о ДООУ.

Раздел II. Проблемный анализ состояния воспитательно-образовательного процесса по всем образовательным областям.

Раздел III. Концепция и стратегия развития ДООУ.

Раздел IV. Система оценки достижения планируемых результатов реализации стратегии развития ДООУ.

Паспорт программы.

Наименование программы. Программа развития муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада на гг.

Статус программы.

Нормативный документ ДООУ, переходящего в инновационный режим жизнедеятельности и принявшего за основу программно-целевую идеологию развития.

Стратегический план осуществления основных нововведений в образовательном учреждении; не только актуальных, но и перспективных, прогнозируемых образовательных потребностей; социального заказа.

Основание для разработки программы: приказ по ДООУ № о/д от 00.00.2010 г. «Об организации работы учреждения по разработке Программы развития МДООУ № на период с 00.00.2000 г.»;

Заказчик программы: совет дошкольного учреждения

Основания для разработки.

1. Закон РФ «Об образовании».
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Устав МДООУ №
4. Локальные акты (Приказ о проектировании и утверждении программы развития на 2011-2014гг., положения и прочие нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность учреждения).

Исполнители программы: коллектив учреждения.

Стратегическая цель программы: создание воспитательно-образовательных, коррекционно-развивающих и здоровьесформирующих условий в ДООУ, способствующих полноценному развитию и социализации дошкольника, обеспечивающих равные стартовые возможности и успешный переход ребенка к обучению в общеобразовательных учреждениях.

Определение цели развития учреждения.

Определение основных задач программ.

Определение ожидаемых результатов.

Этапы реализации программы.

Программа рассчитывается на 4 года и реализуется в 4 этапа:

Организационно-подготовительный этап (создание условий для реализации программы).

Коррекционно-развивающий этап (работа по преобразованию существующей системы, переход учреждения в проектный режим работы).

Аналитически-информационный этап (мониторинг эффективности реализации программы, аналитическая оценка качественных и количественных изменений, произошедших в учреждении, транслирование передового опыта работы).

Участники программы.

- МДООУ №
- Психолого-медико-педагогический консилиум;
- Детская поликлиника;

- Художественная школа;
- Средняя общеобразовательная школа № 4
- ДДТ;
- Детская библиотека;
- ДЮСШ, Ледовый дворец
- МГПИ, МИО.

Система контроля за реализацией программы: комплексная система мониторинга качества образовательного процесса, эффективности реализации всех структурных блоков программы. Внешний мониторинг: МУОО г. Волжска, представители совета ДОУ. Внутренний контроль: администрация учреждения, проектный совет учреждения.

Финансовое обеспечение программы: Выполнение программы обеспечивается за счет различных источников финансирования: бюджет и дополнительные привлеченные средства (спонсорские взносы, добровольные пожертвования и прочие доходы, разрешенные нормативно-правовыми документами, регламентирующими финансово-хозяйственную деятельность образовательного учреждения)

Итого общее финансирование мероприятий по реализации программы развития учреждения составит 575 500 рублей.

Раздел I. Информационно-аналитическая справка о ДОУ.

Информационная справка о ДОУ – это необходимая составная часть программы развития образовательного учреждения. Информационная справка выполняет важные функции как по отношению к разработчикам программы развития, так и по отношению к ее внешним экспертам. Разработчики программы развития, собирая материал для справки, начинают лучше осмысливать достигнутый уровень развития ДОУ, а внешние эксперты, читая такую справку, способны быстро войти в курс основных достижений и проблем образовательного учреждения.

Информационная справка представляет собой информационный текст. Поэтому в информационной справке необходимо, прежде всего, кратко изложить важнейшую информацию о дошкольном учреждении. В содержании справки рекомендуется:

- указать наименование и статус ДОУ (для учреждений, менявших наименование, номер, статус, следует отметить наиболее существенные из этих изменений и их даты), важнейшие (с точки зрения разработчиков программы и интересов развития учреждения) этапы истории ДОУ;
- дать краткую вводную характеристику социального окружения ДОУ и описать характер его влияния на образовательное учреждение; (Указать окружающую зону: промышленный район, центр города, «спальный» район, ближайшие культурно-массовые объекты.);
- коротко описать роль ДОУ в социуме, в территориальной образовательной системе;
- указать важнейшие объемные данные ДОУ (количество воспитанников, их групп, видовое разнообразие групп, наличие вариативных форм работы, их видовое разнообразие);
- дать характеристику контингента воспитанников;
- охарактеризовать педагогический персонал ДОУ: общее количество педагогов, соотношение основных работников и совместителей, распределение педагогов по возрасту, стажу, уровню образования, квалификации (с учетом разрядов и категорий по Единой тарифной сетке, наличия педагогов, отмеченных наградами, почетными званиями, имеющих ученые степени, работающих в ДОУ преподавателей вузов, сотрудников НИИ и т. п.);
- дать характеристику действующего программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса;
- описать подходы к диагностике результатов воспитательно-образовательного процесса;
- охарактеризовать состояние здания ДОУ, инфраструктуры воспитательно-образовательного процесса, кабинетного фонда, материальной и финансовой базы ДОУ;
- дать характеристику нормативно-правового и документационного обеспечения работы ДОУ;
- коротко описать систему работы с педагогическими кадрами;

- дать информацию об основных результатах воспитательно-образовательного процесса (в динамике за ряд последних лет), основных результатах инновационных процессов, опытно-экспериментальной работы в ДОУ. По ходу изложения информации в справке желательно использовать графики и диаграммы с краткими комментариями.

Раздел II. Проблемный анализ состояния воспитательно-образовательного процесса по всем образовательным областям.

В этом разделе выделяется положительный опыт и нерешенные проблемы по каждому направлению, а также конкретизируются задачи, которые необходимо решать.

Всякая программа развития дошкольного учреждения в конечном итоге ориентирована на решение одной главной проблемы – повышение качества обучения и воспитания. Но в абстрактном виде проблему не решить. Задача анализа и состоит в том, чтобы конкретизировать эту общую проблему, представить ее в виде связанных между собой задач.

Аналитический блок программы развития включает:

Анализ внутренней среды ДОУ:

- анализ качества реализации воспитательно-образовательного процесса;
 - анализ состояния здоровья, физического состояния воспитанников и медицинского сопровождения образовательного процесса;

- анализ уровня нервно-психического развития детей раннего возраста, уровня освоения образовательной программы детьми дошкольного возраста и психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса;

- анализ предметно-развивающей среды в ДОУ;

- анализ состояния учебно-методической базы ДОУ.

- анализ имеющихся в распоряжении ДОУ материально-технических и финансовых ресурсов:

- степень оснащенности ДОУ игровым и учебным оборудованием, хозяйственным оборудованием и инвентарем, необходимыми помещениями;

- соответствие материально-технической базы санитарно-гигиеническим и педагогическим требованиям;

- наличие и качество работы технических средств, позволяющих организовывать для детей интересные познавательные занятия с использованием ИКТ, облегчающих условия труда работников ДОУ;

- средний объем бюджетного финансирования за последние три (пять) лет;

- средний объем внебюджетного финансирования за последние три (пять) лет;

- динамика роста объемов бюджетного и внебюджетного финансирования и их соотношение.

- анализ кадрового состава и условий труда работников:

- возрастной состав работников;

- уровень образования сотрудников;

- наличие квалификационной категории у педагогических кадров;

- уровень заболеваемости работников;

- условия труда для всех категорий работников,

- анализ организационной среды ДОУ:

- анализ организационной структуры и функций ДОУ,

- анализ организационных связей и культуры ДОУ (ценностей коллектива, мотивации сотрудников к труду, их сплоченность, работоспособности, творческой активности)

Анализ внешней среды ДОУ должен включать:

- анализ политических, экономических, социальных событий, происходящих в стране/регионе/муниципалитете, которые могут оказать положительное или отрицательное влияние на работу ДОУ:

- изменения в федеральном, региональном, муниципальном законодательстве;

- изменения на рынке образовательных услуг;

- изменения социальных настроений и т. д.
- анализ микрорайона/муниципалитета, в котором функционирует ДООУ, его образовательной и социокультурной сферы:
 - развитость инфраструктуры микрорайона/муниципалитета;
 - ближайшее расположение других дошкольных и общеобразовательных учреждений;
 - анализ состояния взаимодействия с другими дошкольными, общеобразовательными учреждениями и учреждениями социокультурной сферы района/муниципалитета.
 - анализ состояния взаимодействия с семьями воспитанников:
 - характеристика состава семей;
 - характеристика возрастного состава родителей;
 - характеристика социального статуса родителей;
 - характеристика образовательного уровня родителей;
 - уровень психолого-педагогической компетентности родителей
 - анализ адресуемых ДООУ образовательных потребностей, социального заказа (требования, предъявляемые к результатам работы ДООУ, к содержанию воспитания и образования, характеру воспитательно-образовательного процесса, условиям пребывания ребенка в ДООУ, комфортности воспитательно-образовательной среды).

Работу над каждым разделом анализа следует завершать выводами о сильных и слабых сторонах ДООУ, возможностях его развития и угрозах, препятствующих этому.

Анализ образовательной ситуации по конечным результатам за 1–2 года включает: уровни здоровья и здорового образа жизни, воспитания и обучения дошкольников в соответствии с государственными стандартами; готовности детей к школе. Важно проанализировать научно-методическое обеспечение развивающегося учебно-воспитательного процесса; уровень профессиональной компетенции педагогов. Продолжая анализ проблемы, необходимо дать конкретные ответы на вопрос: «Из-за каких недостатков учебно-воспитательного процесса существует расхождение результатов и требований социального заказа?».

Завершая анализ, необходимо выделить перечень тех недостатков, устранение которых является наиболее актуальным.

Раздел III. Концепция и стратегия развития ДООУ.

В этом разделе важно сформировать вид и характер будущего ДООУ, к которому стремится педагогический коллектив; обозначить цели и задачи обновления содержания воспитательно-образовательного процесса, с опорой на нормативно-правовые документы, определить стратегию реализации поставленных целей.

Концепция (это наше желаемое предположение) желаемого будущего состояния ДООУ – представление об ожидаемом результате развития учреждения.

Текст, в котором оно изложено, – необходимая составная часть программы развития. Целостное представление концепции желаемого будущего состояния учреждения предполагает наличие в ней следующих взаимосвязанных 5 блоков.

1. Стратегические основания жизнедеятельности ДООУ и главные характеристики его внутренней среды (система ценностей ДООУ, его философия; главные принципы его жизнедеятельности; общая направленность ДООУ; миссия образовательного учреждения; его принадлежность к тому или иному виду или разновидности образовательного учреждения (например, к учреждениям общеразвивающего, комбинированного вида и т. д.); модель (модели) выпускников ДООУ, внутренний стандарт качества воспитания и образования; характеристика организационной культуры нового ДООУ)

2. Концепция воспитательно-образовательной системы нового ДООУ (общий принцип, система организации воспитательно-образовательного процесса; общая структура воспитательно-образовательной системы, задачи и ожидаемые результаты, взаимосвязь и взаимодополнение в воспитательно-образовательной системе ДООУ дидактической подсистемы и подсистемы воспитательной работы; подходы к диагностике и оценке результатов воспитания и образования; общие принципы отбора и структурирования содержания воспитания и образования)

и их реализация в воспитательно-образовательном плане ДОУ; принципы и способы обеспечения интеграции отдельных воспитательных и образовательных процессов в целостный воспитательно-образовательный процесс; требования к воспитательным и образовательным программам; принципы отбора и использования ведущих развивающих технологий, методов и средств; базовые обобщенные требования к занятию, воспитательному мероприятию)

3. Концепция обеспечивающей системы нового ДОУ (внутренние условия жизнедеятельности ДОУ, необходимые и достаточные для его успешного функционирования и дальнейшего развития (социально-психологические, организационно-педагогические, материально-вещественные, социально-бытовые, санитарно-гигиенические, эстетические, пространственно-временные и др.), требования к номенклатуре, качеству и объему ресурсов, необходимых для полноценного функционирования ДОУ и его новой воспитательно-образовательной системы, для создания необходимых внутренних условий жизнедеятельности (по каждому виду ресурсов – кадровых, концептуальных, информационных, нормативно-правовых, материально-технических, финансовых и проч.); общие принципы построения и ожидаемое будущее состояние структур ДОУ, служб, организационных единиц, занимающихся обеспечением учреждения всеми необходимыми ресурсами (также по всем видам ресурсов); внешние связи ДОУ и их вклад в ресурсное обеспечение его жизнедеятельности).

4. Концепция желаемого состояния сообщества ДОУ, его коллектива (важнейшие свойства и характеристики, необходимые сообществу ДОУ для решения воспитательно-образовательных и обеспечивающих задач (ценностные ориентации и особенности целеполагания, организованность, сплоченность, включенность в управление, сработанность, ответственность, совместимость, стабильность, инновационная мобильность и др.); характер групповой динамики и отношений в коллективе.

5. Концепция управляющей системы нового ДОУ (характеристика направленности, главных свойств управляющей системы (например, адаптивность, характер управления); основное содержание управленческой деятельности, важнейшие функции системы управления (планирования, организации, руководства, контроля), методы и средства управления, основные управленческие технологии; организационная структура управляющей системы, состав основных субъектов управления и связей между ними,

Стратегия – это обобщенный замысел процесса перехода к новому детскому саду. Разработка стратегии начинается с определения ориентировочного времени реализации концепции и этапов преобразования дошкольного образовательного учреждения в новый статус. Например, обозначенные цели и задачи могут быть реализованы за пять лет, в три этапа.

Разработка стратегии начинается с определения ориентировочного времени реализации концепции. Затем выделяются этапы преобразования существующего учреждения, основные действия, реализуемые на каждом этапе.

Для каждого этапа реализации концепции должны быть определены направления и задачи действий. Сформулировать задачу – значит указать конкретный результат, который предполагается получить при реализации того или иного направления действий на данном этапе программы. Например, если направление связано с обновлением содержания образования, то задачей может стать переход на новую программу с такого-то года. Этот раздел, следующий по логике за концепцией желаемого будущего состояния ДОУ, разрабатывается на базе проблемно-ориентированного анализа его состояния и концепции желаемого будущего состояния ДОУ. Данный раздел может рассматриваться либо как составляющая программы развития ДОУ, либо как относительно самостоятельный текст, не входящий в нее.

В составе этого раздела выделяют такие блоки:

1. Стратегия развития ДОУ:
 - формулировка генеральной цели развития;
 - формулировки задач (подцелей) по достижению генеральной цели;
 - ожидаемые результаты.
2. План мероприятий по выполнению задач стратегии развития ДОУ.

- конкретизация каждой задачи стратегии развития ДОУ мероприятиями, необходимыми для ее выполнения;
- определение сроков выполнения задач и ответственных лиц.
- проект сметы расходов на реализацию запланированных мероприятий

Он пишется на каждый этап отдельно и может оформляться в виде таблицы, где указываются мероприятия, сроки их проведения (начало и окончание), ответственный исполнитель, используемые средства для получения результата. По окончании срока обозначенного этапа дается краткий анализ выполнения (что удалось, не удалось, причины) и затем пишется план действий на следующий этап.

В конечном итоге программа есть модель, определяющая, какие действия, кто, когда, где, какими средствами должен выполнить, чтобы получить желаемые результаты.

Чтобы план действий мог эффективно выполнять свои функции, он должен быть полным, целостным, скоординированным и сбалансированным по всем ресурсам (кадровым, научно-методическим, материально-техническим, но прежде всего по финансовым).

Обеспечение финансовых условий – это не деньги, которые нужны для финансирования задачи, а действия, которые нужно совершить, чтобы это финансирование иметь. Обеспечение мотивационных условий – это действия, призванные сформировать заинтересованность исполнителей в решении задачи.

Обеспечение нормативно-правовых условий – это подготовка документов регламентирующего характера (положений, уставов, решений, приказов и т.п.). После заполнения табл. 1 все включенные в нее действия переносятся в табл. 2 и согласуются по срокам.

Раздел IV. Система оценки достижения планируемых результатов реализации стратегии развития ДОУ.

Показатели оценки промежуточных результатов	Критерий оценки желаемого результата	Степень результативности
1. Результативность выполнения плана первого года реализации программы	Выполнение задачи 1 на 100 % Выполнение задачи 2 на 100 % Выполнение задачи 3 на 100 %	Задача 1 выполнена на 100 % Задача 2 выполнена на 80% Задача 3 выполнена на 95%
		План первого года выполнен на 91,7%
2. Результативность выполнения плана второго года реализации программы	Выполнение задачи 1 на 100 % Выполнение задачи 2 на 100 % Выполнение задачи 3 на 100 %	Задача 1 выполнена на 89 % Задача 2 выполнена на 100% Задача 3 выполнена на 100%
		План второго года выполнен на 96,3%
3. Результативность выполнения плана третьего года реализации программы	Выполнение задачи 1 на 100 % Выполнение задачи 2 на 100 % Выполнение задачи 3 на 100 %	Задача 1 выполнена на 100 % Задача 2 выполнена на 100% Задача 3 выполнена на 100%
		План третьего года выполнен на 100%
4. Динамика достижений воспитанников ДОУ в связи с реализацией плана стратегического развития ДОУ	Выполнение задачи 1 (задачи 2, задачи 3 и т.д.)/плана первого (второго, третьего) года должно позволить применить (разработать) новые педагогические приемы, техники, методики, усовершенствовать предметно-развивающую среду, обновить	1. Ребенок научился, узнал, приобрел качество (способность, умение). 2. Ребенок не научился, не узнал, не приобрел качество (способность, умение, навык) и т. д.

	инфраструктуру ДОУ, а ребенок благодаря этому должен научиться____, узнать____, приобрести качество (способность, умение, навык)_____ и т.д.	
5. Рейтинг ДОУ и общественное мнение	Выполнение плана первого, (второго, третьего) года должно увеличить число родителей, удовлетворенных запланированными результатами в среднем на 80 % (70%, 60%, соответственно), повысить рейтинг ДОУ в среднем на 30% (20%, 50 %, соответственно), укрепить имидж ДОУ в среднем на 40% (30%, 25%, соответственно)	1. Рейтинг ДОУ повысился на 30% (10%, 60%, соответственно); 2. Число родителей, удовлетворенных запланированными результатами увеличено на 70 % (90%, 60%, соответственно); 3. Имидж ДОУ укрепился на 38 % (30%, 30% соответственно)

Соответствие Программы развития приоритетным направлениям развития дошкольного образования.

Многие сферы жизнедеятельности российского общества подверглись сегодня серьезным изменениям, которые диктуют необходимость модернизации основных социальных институтов, в перечень которых входит и дошкольное образование.

Современная образовательная политика в сфере дошкольного образования, появившиеся обновленные и новые федеральные документы, регламентирующие деятельность современного ДОУ, вызывает множество вопросов и затруднений. Разрабатывая Программу развития, необходимо учесть, государственную политику в области дошкольного образования направлена:

- 1) на обеспечение доступности дошкольного образования для населения;
- 2) на создание условий для полноценного физического и психического развития детей дошкольного возраста;
- 3) на повышение качества дошкольного образования для обеспечения равных стартовых возможностей обучения в начальной школе;
- 4) на сохранение и укрепление здоровья детей, развитие физической культуры;
- 5) на развитие инклюзивного дошкольного образования;
- 6) на организацию психолого-педагогической поддержки семьи, повышение компетентности родителей в вопросах воспитания и развития.

Руководители понимают, что новые стандарты призваны не только обеспечить непрерывность образования, но и решить проблемы повышения качества образования. Все это представляет собой новую идеологию, совершенно новые подходы к построению образовательных отношений, как на уровне детского сада, так и при взаимодействии с социальным институтом семьи. При взаимодействии с семьями воспитанников дошкольное учреждение обращает внимание на самые разнообразные вопросы образования и жизнеобеспечения ребенка. Это и воспитание качеств личности, и становление ценностных ориентаций и даже такие вопросы как приобретение тех или иных детских товаров.

Список литературы:

1. Программа развития ДОУ на 2020 – 2024 годы. // Электронный ресурс / Режим доступа: <https://infourok.ru/programma-razvitiya-dou-na-2020-2024gg-4111024.html>.
2. Взаимосвязь стратегического и проектного управления в организации //

Электронный ресурс / режим доступа: https://studref.com/315468/ekonomika/vzaimosvyaz_strategicheskogo_proektnogo_upravleniya_organizatsii.

3. Проектирование программы развития ДОО (методические рекомендации) // Электронный ресурс / режим доступа: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2018/12/20/proektirovanie-programmy-razvitiya-dou-metodicheskie>.

4. Заведующий – организатор, администратор, квалифицированный педагог // Электронный ресурс / режим доступа: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2016/02/08/zaveduyushchiy-organizator-administrator>.

5. Современный руководитель дошкольного учреждения: структура управления, общие и процессуальные функции // Электронный ресурс / режим доступа: <https://www.maam.ru/detskisad/statja-na-temu-sovremenyi-rukovoditel-doshkolnogo-uchrezhdenija-struktura-upravlenija-obschie-i-procesualnye-funkci>.ht.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите основания для принятия решения о разработке программы развития ДОО.
2. Перечислите компоненты моделирования программы развития.
3. Представьте структуру Программы развития Вашего ДОО (опишите каждый раздел).

Практическое задание:

Разработайте структуру программы развития ДОО.

ТЕМА 12. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ СИСТЕМОЙ ДОО

Е.А. Кузьмина, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. Современные методологические подходы к организации управленческой деятельности в ДОО: системный, функциональный, деятельностный, ситуационный, интегративный, исследовательский.

2. Анализ теоретических подходов к управлению дошкольной образовательной организацией: системно-деятельностный; коммуникационно-диалогический; культурологический; лично-ориентированный; мотивационно-стимулирующий.

3. Современные подходы к управлению качеством дошкольного образования: системный, творческий, интегративный, ресурсный, комплексный.

4. Подходы к организации методической работы в дошкольном образовательном учреждении: системно-деятельностный, культурно-исторический; лично-ориентированный; дифференцированный; мотивационно-стимулирующий; свободного самоопределения, коррекционный.

Современные методологические подходы к организации управленческой деятельности в ДОО: системный, функциональный, деятельностный, ситуационный, интегративный, исследовательский.

Развивающееся дошкольное учреждение, работающее на сегодняшний день в инновационном режиме, значительно отличается от традиционных детских садов. Прежние подходы, дающие положительные результаты при обычном режиме работы учреждения, не позволяют достичь желаемых целей в инновационном режиме.

Нужны новые подходы к управлению, они становятся той движущей силой, которая может перевести дошкольное учреждение из функционирующего в развивающееся. Формирование адаптивной образовательной среды и соответствующей ей технологии управления требует четких методологических подходов к организации экспериментальной работы.

1. Системный подход (позволяет увидеть ДООУ как социально-педагогическую систему, к характеристикам которой относятся наличие целей, взаимодействие составляющих её элементов (управляющей и управляемой подсистемы), открытость – взаимодействие ДООУ с окружающей средой, динамичность, адаптация, структура управления, функционирование и развитие. **Системно-деятельностный подход** позволяет добиться целостности адаптивной образовательной системы, взаимосвязи и взаимодействия ее содержащих элементов, соподчиненности целевых ориентиров в деятельности подсистем различного уровня.

2. Функциональный подход позволяет рассматривать управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций. Каждая управленческая функция также состоит из серии взаимосвязанных действий. Процесс управления является суммой всех функций. Выполнение этих действий важно для успеха организации.

3. Синергетический подход. Синергия – сотрудничество, содружество, предполагает учет природосообразной самоорганизации субъекта. Практически это означает принятие во внимание всех компонентов человеческого «само» в деятельности социально-педагогической системы.

4. Коммуникационно-диалогический подход состоит во взаимодействии всех субъектов (объектов), находящихся в открытых и равноправных взаимоотношениях достижения прогнозируемых конечных результатов.

5. Ситуационный подход. В основе данного подхода лежит идея выбора наилучшего для данного случая управленческого решения, когда учитываются все неблагоприятные и негативные конкретные обстоятельства. Ситуационный подход пытается увязать конкретные приемы и концепции с определенными конкретными ситуациями для того, чтобы достичь целей организации наиболее эффективно.

6. Деятельностный подход позволяет выделить в структуре управленческой деятельности заведующего ДООУ следующие элементы: мотив, цель, действия, достижение результатов.

7. Интегративный подход – это интеграция знаний, управленческих навыков, интеллектуальных способностей руководителя, позволяющих ему эффективно управлять ДООУ, применять на практике современные методы управления.

8. Исследовательский подход означает, что современный руководитель должен быть прежде всего исследователем, т.е. все принимаемые им решения в области содержания и организации воспитательно-образовательного процесса должны быть научно обоснованы.

9. Культурологический подход предполагает объединение в целостном непрерывном образовательном процессе специальных, общекультурных и психолого-педагогических знаний по конкретным научным дисциплинам. Общечеловеческим и национальным основам культуры, закономерностей развития личности.

10. Личностно-ориентированный подход означает учет природосообразных особенностей каждой личности, предоставление ей своей адаптивной ниши для более полного раскрытия способностей и возможностей с учетом зоны ближайшего развития.

Все образовательное пространство учреждения должно способствовать свободному развитию личности. Эта гуманистическая идея может быть реализована на практике, если каждое звено адаптивной образовательной среды будет выполнять определенный объем функций:

– *мотивационно-стимулирующую.* Предполагает использование различных стимулов, вызывающих формирование потребностей и мотивов деятельности с учетом личностных качеств.

– *свободное самоопределение.* Означает самостоятельную ориентацию личности в образовательном пространстве, выбор профиля, необходимой дополнительной образовательной области знаний, соответствующей деятельности для самореализации.

– *пропедевтико-реабилитационную.* Пропедевтика – введение в какую-либо науку, деятельность; пропедевтический – подготовительный (курс) Предполагает предварительное изучение возможностей и способностей личности, поддержание уверенности ребенка в своих

силах, снятие психологических комплексов, формирование положительных установок и ориентиров.

– *коррекционно-компенсаторную*. Ее задачи: коррекция поведения, устранение педагогической и психологической запущенности личности, а также ликвидация дефектов, нарушений, отдельных аномалий.

Четкое знание педагогами и функциональное содержание деятельности при формировании соответствующей образовательной среды создает предпосылки для реализации целостной системы жизнедеятельности в педагогических коллективах дошкольных учреждений.

Система управления ДОО может функционировать только тогда, когда все ее составные звенья отвечают требованиям сегодняшнего дня. Управление станет эффективнее, если руководители будут целенаправленно совершенствовать себя и параллельно своих сотрудников. Следовательно, развитие при таком стиле управления означает воспитание профессионально подготовленных руководителей и педагогов.

Таким образом, эффективному развитию ДОО способствуют:

- активное использование новых подходов и методов в управлении;
- концепция и программа его развития;
- проведение в учреждении инновационной экспериментальной и опытной работы;
- сплоченный общностью цели коллектив – дети, педагоги, родители;
- организация оптимальной системы самоуправления;
- система эффективной научно-методической деятельности;
- материально-техническая база, достаточная для формирования оптимальной предметно-развивающей среды;
- набор альтернативных образовательных услуг в соответствии с интересами детей и запросами их родителей.

Анализ теоретических подходов к управлению дошкольной образовательной организацией: системно-деятельностный; коммуникационно-диалогический; культурологический; личностно-ориентированный; мотивационно-стимулирующий.

Качественное дошкольное образование можно получить в успешно функционирующем и развивающемся дошкольном образовательном учреждении, что в свете развития рыночных отношений и стремительных изменений в государстве зависит, в первую очередь, от эффективной деятельности его руководителя.

Многие исследователи считают, что успех деятельности руководителя зависит от его интеллекта и опыта работы, однако на наш взгляд, управление современным дошкольным образовательным учреждением – это непростой и многогранный процесс. От качества процесса управления, от опыта и компетентности руководителя зависит качество результата деятельности ДОО. Как отмечает А.П. Егоршин, управление – процесс планирования, организации, приведение в действие и контроль организации с целью достижения координации человеческих и материальных ресурсов, необходимых для эффективного достижения основных управленческих задач.

В современных условиях обновления содержания образования, определения новых целей, средств, показателей эффективности, результативности, качества деятельности ДОО, появления вариативных технологий и программ, в сопровождении инновационных процессов с одной стороны, и несогласованностью между теорией, практикой и нормативно-правовой базой, в сложных и меняющихся условиях внешнего окружения с другой стороны, руководителю нужно быть основательно осведомленным в науке управления, социально-психологических аспектах управления коллективом, владении теоретическими подходами к управлению ДОО.

Остановимся на основных теоретических подходах управления ДОО в современных условиях развития дошкольного образования.

Системно-деятельностный подход позволяет добиться целостности адаптивной образовательной системы, взаимосвязи и взаимодействия ее целесодержащих элементов, соподчиненности целевых ориентиров в деятельности подсистем различного уровня.

Коммуникационно-диалогический подход состоит во взаимодействии всех субъектов (объектов), находящихся в открытых и равноправных взаимоотношениях достижения прогнозируемых конечных результатов.

Культурологический подход предполагает объединение в целостном непрерывном образовательном процессе специальных, общекультурных и психолого-педагогических знаний по конкретным научным дисциплинам. Общечеловеческим и национальным основам культуры, закономерностей развития личности.

Личностно-ориентированный подход означает учет природосообразных особенностей каждой личности, предоставление ей своей адаптивной ниши для более полного раскрытия способностей и возможностей с учетом зоны ближайшего развития.

Все образовательное пространство учреждения должно способствовать свободному развитию личности. Эта гуманистическая идея может быть реализована на практике, если каждое звено адаптивной образовательной среды будет выполнять определенный объем функций.

Мотивационно-стимулирующий. Предполагает использование различных стимулов, вызывающих формирование потребностей и мотивов деятельности с учетом личностных качеств.

Пропедевтико-реабилитационный. Пропедевтика – введение в какую-либо науку, деятельность; пропедевтический – подготовительный (курс) Предполагает предварительное изучение возможностей и способностей личности, поддержание уверенности ребенка в своих силах, снятие психологических комплексов, формирование положительных установок и ориентиров.

Эффективность управленческой деятельности руководителя ДОО зависит от многих критериев, способствующих переходу дошкольного образовательного учреждения из режима функционирования в режим развития. К. Ю. Белая отмечает следующие:

- наличие концепции и программы развития дошкольного образовательного учреждения;
- моделирование образовательного процесса как системы, помогающее саморазвитию личности;
- внедрение в заведении инновационной, экспериментальной или исследовательской работы;
- сплоченность коллектива единомышленников – детей, педагогов, родителей;
- организация оптимальной системы внутрисадового контроля и самоуправления;
- система эффективной научно-методической деятельности;
- материально-техническая база, развивающая среда, обеспечивающая оптимальное развитие дошкольников;
- набор альтернативных образовательных услуг в соответствии с интересами детей, запросов их родителей, содержание которых обязательно согласуется с государственной программой.

Исходя из современных позиций методологии педагогики, оптимальное построение воспитательно-образовательного процесса в ДОО предусматривает:

- реализацию культурологического, системно-структурного, комплексного, деятельностного, полисубъектного, экологического подходов;
- определение перспектив в работе с кадрами;
- реорганизацию системы образовательным учреждением;
- своевременный и качественный мониторинг результатов деятельности ДОО;
- совершенствование материально-технической базы;
- укрепление связей с семьей, школой, общественностью.

П. Третьяков, К. Белая описали функцию управления ДОО по следующей схеме (рис.1):



Рис. 1. Научный подход к управлению ДОО, предложенный П. Третьяковым, К. Белой

Предложенный научный подход А.П. Егоршина описывает управление ДОО набором таких функций, как: информационно-аналитическая функция; плано-прогностическая функция; мотивационно-целевая функция; организационно-исполнительная функция; контрольно-диагностическая функция. По содержанию эти подходы повторяют друг друга, изменения замечаем в названиях и количестве функций. Однако, какой бы из подходов не использовал руководитель дошкольного образовательного учреждения, главное – помнить, что все функции управленческой деятельности, объединяясь в единый цикл, сменяют друг друга, образуя такой алгоритм (рис.2.):

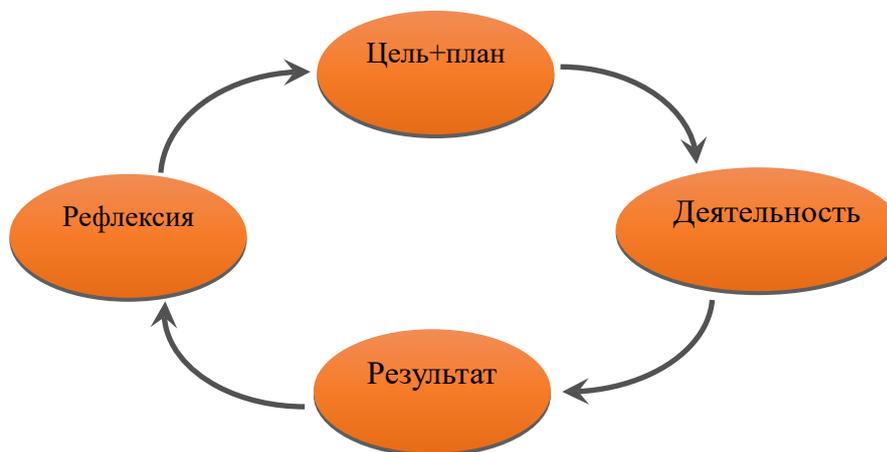


Рис. 2. Цикл управленческих функций

Эффективность управленческой деятельности руководителя дошкольного учебного заведения зависит от понимания и основательности осуществления управленческих функций.

Важным показателем научного подхода как к осуществлению анализа деятельности ДОО, так и к управлению ДОО является информационно-аналитическое обеспечение управления. Руководитель дошкольного учебного заведения обязательно должен владеть всем объемом информации, которая способствует эффективности управленческой работы. Он должен понимать общие черты механизма деятельности такой системы как управленческий цикл – «учебный год».

Для того чтобы ДОО отвечала современным условиям и эффективно развивалась, руководитель должен быть информированным о новых исследованиях в педагогике, методиках, о новых программах и технологиях в системе дошкольного образования.

Современные подходы к управлению качеством дошкольного образования: системный, творческий, интегративный, ресурсный, комплексный.

Вопрос повышения качества воспитательно-образовательного процесса в настоящее время становится актуальным. В сложившейся теории менеджмента *качество* – это комплексное понятие, характеризующее эффективность всех сторон деятельности: разработку стратегии, организацию производства, маркетинг и многое другое. Международная организация по стандартизации считает качеством совокупность свойств и характеристик продукции или услуги, которые придают им способность удовлетворять обусловленные или предлагаемые потребности. Современные подходы к управлению качеством дошкольного образования – системный, творческий, интегративный, ресурсный, комплексный.

Системный подход в развитии дошкольного образования является основой реализации программы ФГОС. Он предполагает акцент на процесс принятия управленческих решений на каждом уровне организации. Все системы, отделы и звенья в ДОО связаны между собой коммуникационными каналами, которые позволяют избежать единоначалия в принятии управленческих решений и делать их более эффективными. Основная задача руководителя организации в рамках данного подхода – обеспечить открытость, адаптивность и развитие образовательной системы в соответствии с принципом системности

Процессный (функциональный) подход.

Управление ДООУ – это система взаимосвязанных между собой функций, а каждая функция представляет собой серию из определенных действий. Их последовательное выполнение обеспечивает успех деятельности ДООУ. То есть управление представляет собой иерархическую структуру процессов, обеспечивающих функционирование организации.

Функции управления, в рамках этой концепции, следующие: планирование; организация; мотивация; делегирование; координация; коммуникация; принятие управленческих решений; формирование кадров; оценка и контроль.

Функциональный подход определяет основы для принятия управленческих решений и способы их реализации.

Основу *интегративного подхода* составляют знания, умения, навыки и компетенции руководителя, а также кадрового состава. Открытый стиль педагогической коммуникации, партнерское общение между членами коллектива, родителями и воспитанниками создает положительный микроклимат в ДООУ.

Одним из важных требований профессиональных стандартов к педагогическим сотрудникам является коммуникативная компетентность. Однако даже опытные воспитатели сталкиваются с трудностями в построении коммуникационного процесса. Основная из них связана с налаживанием контакта с детьми, имеющими ограниченные возможности.

Для эффективной организации коммуникаций в работе с детьми и родителями, воспитатели и руководители ДООУ проходят курсы повышения квалификации и переподготовки.

Личностно-ориентированный подход.

Руководитель использует его как в организации образовательного процесса, так и в системе взаимодействия с кадрами.

1. Личностно-ориентированный подход в системе организации ДООУ

До введения ФГОС дошкольное образование в большей степени было ориентировано на формирование у детей определенных знаний, умений и навыков. Новые стандарты направлены на преодоление учебно-дисциплинарного подхода. Воспитатель сквозь призму личностно-ориентированного подхода рассматривается как наставник, партнер и помощник ребенка. Его задачи – помогать, развивать инициативу воспитанника, что требует оснащения новыми педагогическими методами и технологиями.

2. Личностно-ориентированный подход в управлении кадрами

Основан на учете «человеческого фактора» в дошкольной организации. Для обеспечения эффективной работы сотрудников организации руководитель должен знать о: факторах мотивации сотрудников; удовлетворенности воспитателей условиями труда; сформировавшемся в ДООУ микроклимате; эффективных стилях руководства и т. п.

Деятельностный подход.

Рассматривает управление как вид деятельности, включающий следующие компоненты: объект и субъект; мотивация; целеполагание; действия, способы и средства достижения цели; контроль и оценка результатов.

Говоря о категории деятельности, Л.С. Выготский выделяет два ее аспекта в педагогической деятельности: инструментальная структура деятельности и взаимоотношения с другими людьми.

Комплексный подход предполагает всесторонний анализ всей совокупности условий образовательной деятельности, обеспечивающей как качество процесса, так и качество достигнутых результатов. Комплексный подход к организации деятельности предполагает взаимодействие всех участников образовательного процесса, что способствует повышению качества предоставляемых населению образовательных услуг, делает их более разнообразными. Условия осуществления комплексного подхода в ДООУ: определение и постановка целей образовательной деятельности дошкольного учреждения; применение содержания педагогического воздействия; обеспечение согласованной и скоординированной работы всех участников образовательного процесса.

В основу *ресурсного подхода* положен принцип соответствия элементов образовательного процесса и их инновационного содержания существующим и необходимым ресурсам, без которых достижение планируемых результатов освоения образовательных программ невозможно.

Творческий подход к управлению качеством ДО или креативный менеджмент может быть определен как взаимосвязанная система творческих методов, решений и действий, направленных на достижение или поддержание оптимального уровня функционирования и развития организации, повышение ее конкурентоспособности и эффективности.

Данный тип управленческой деятельности реализуется как последовательный процесс принятия эффективных решений, как предупреждение и продуктивное разрешение конфликтов, как оригинальное, нестандартное, красивое, простое и элегантное, а также предельно конструктивное и эффективное решение разноплановых практических проблем.

Подходы к управлению качеством в теории менеджмента прошло несколько этапов своего развития.

1. Основоположителем *системного подхода* к управлению считается У.Ф. Тейлор (1905г.). Его система определяла требования к качеству изделий. Он ввел специалистов – инспекторов, которые следили за качеством производимой продукции. По сути его система является системой управления качеством отдельного взятого изделия, т.е. на первом уровне упор делался на качество продукции, которое должно соответствовать некоторым стандартам.

2. В скором времени инспекторы стали понимать, что производство – это процессы, и управлять надо именно ими. Появились методы *статистического управления*. Р.Л. Джонсом в 1924г. было введено понятие выборочного контроля качества. Появилась новая специальность – инженер по качеству. В данном случае упор делался не на качество продукции, которое должно соответствовать стандартам, а на стабильность процессов.

3. В середине двадцатого столетия американским ученым А. Фейгенбаумом была выдвинута концепция *тотального, всеобщего управления* качеством. Она основывалась на применении статистических методов и привлечения персонала в работу служб качества. Новый подход предполагал смещение мотивации в сторону человеческого фактора: материальное стимулирование уменьшилось, моральное – увеличилось. Мотивами качественного труда стали являться работа в коллективе и признание достижений коллегами и руководством. При этом сама деятельность контроля переносилась на самоконтроль непосредственно исполнителем, и высокий показатель качества должен был остаться на всех стадиях жизненного цикла продукции. В России одной из лучших таких систем являлась система, разработанная главным инженером горьковского авиационного завода Т.Ф. Сейфи (ТалгатФатыховичСейфи – соавтор и создатель лучшей советской системы управления качеством КАНАРСПИ). Она объединила качество, надежность, ресурс с первых изделий – канарпси (научная система организации работ и управления качеством на основе получения глубокой, всесторонней, а главное, своевременной информации о производимых изделиях). У этой системы есть свои характерные особенности:

- комплексность задач;
- организация работ по получению объективной и своевременной информации о качестве;
- интенсивное использование периода подготовки производства для выявления и устранения причин, снижающих качество изделий;
- универсальность, т.е. возможность применения в различных отраслях.

Т.Ф. Сейфи одним из первых понял роль информации и знаний в управлении качеством, перенес акценты с производства на проектирование, большое значение придавал испытаниям.

4. В 70-80-х гг. двадцатого столетия повсеместно начался переход от тотального управления качеством к тотальному менеджменту качеством, т.е. управлению целями и самими требованиями. Тотальный менеджмент качеством включает в себя систему мер, вызывающих у потребителя уверенность в качестве продукции. Эта система является комплексной ориентированной на постоянное улучшение качества, минимизацию производственных затрат и выполнение сроков.

5. Когда в последующие 90-е годы усилилось влияние общества на производителя, предприятия стали больше учитывать интересы общества. Этот этап можно охарактеризовать как качество и удовлетворение требований и потребностей общества, владельцев, потребителей и служащих.

Мы используем достижения менеджмента в практике образовательного учреждения, вследствие того, что качество – это комплексное понятие, которое характеризуется всеми эффективными сторонами деятельности, такими как разработкой стратегии, организацией производства, маркетингом и т.д. В теории и практике, как отмечает В.П. Симонов, выделяются две проблемы: качество продукции и менеджмент качества.

Общая система дошкольного образовательного учреждения имеет большое количество систем, которые взаимосвязаны друг с другом. Деятельный аспект дошкольного образовательного учреждения может быть выделен в системе: мотив – цель – содержание – методы – результаты.

Поэтому руководитель должен уметь видеть связи между частями системы, охарактеризовать их как внутренние и внешние, прямые и обратные, общие и частные, непосредственные и опосредованные, постоянные и временные, случайные и необратимые и т.д. Руководитель должен рассматривать дошкольное образовательное учреждение как систему и видеть все связи между частями. Руководитель должен уметь сделать выбор тех связей, которые позволяют добиться поставленной цели с минимальным использованием числом связей.

Дошкольное образовательное учреждение, работающее в инновационном режиме, значительно отличается от детских садов, целью которого является стабильное поддержание заведенного порядка функционирования. Нужны новые подходы к управлению, которые станут движущей силой и помогут перевести дошкольное образовательное учреждение из функционирующего в развивающее и развивающееся. Оно требует новые подходы к совершенствованию работы учреждения.

Управленческая деятельность может рассматриваться еще и как процесс. По концепции В.С. Лазарева, М.М. Поташника процесс управления состоит из функций планирования, организации, руководства (мотивации) и контроля, т.к. образуется полный управленческий цикл от поставленных целей до их достижения.

Мы видим, что существуют различные точки зрения на функциональный состав управления, что обусловлено сложностью самой управленческой деятельностью, поэтому целесообразно существование каждого из подходов к определению функционального состава.

При этом, как отмечает Т.П. Колодяжная, необходимо учитывать некоторые принципы:

Принцип ценностно-личностного подхода к подчиненным. От руководителя требуется умение обращаться к внутренним источникам саморазвития рефлексивного слоя сознания: мотивации, критичности, автономности.

Принцип открытости. Дошкольному образовательному учреждению, как системе, необходимо обмениваться информацией, отношениями, энергией, материалами с обществом, с окружающей средой, то есть необходимо признание системы обмена.

Принцип субъектности. В синергетике субъектность рассматривается как позитивное проявление изначально хаотических взаимосвязей, упорядочивающихся по мере процессов самоорганизации. Хаос необходим, он становится источником развития, а источник этот лежит внутри субъекта, субъективный. Поэтому принцип субъектности ориентирован на переход от традиционно-директивного управления на руководство, способствующее актуализации внутренней и творческой активности личности.

Принцип подчинения. Работа и развитие администрации происходит под влиянием процессов, которые подчинены определенным срокам (иерархия масштабов времени).

Принцип нелинейности, ориентирующий на преодоление аддитивного подхода в процессе управления, т.е. сумма управленческих воздействий не всегда равна их результату.

Принцип приоритета развития целого. Целое развивается быстрее составляющих его частей. Согласованность действий, кооперация усилий всего коллектива играют немаловажную

роль в совершенствовании работы всего учреждения. Развитие вместе всего целого приводит к экономии времени, материальных, духовных затрат.

Принцип взаимодействия самоорганизации и организации. Организующая роль управляющего должна направлять инициативу и поддерживать процесс развития, гибко реагировать на влияние внешних факторов, т.к. самоорганизация нуждается в корректировке и поддержке со стороны органов управления. Иначе самоорганизация может привести к негативным последствиям.

Подходы к организации методической работы в дошкольном образовательном учреждении: системно-деятельностный, культурно-исторический; лично-ориентированный; дифференцированный; мотивационно-стимулирующий; свободного самоопределения, коррекционный.

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении – важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической работы, организованные в определенной системе, воспитатели не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнать что-то новое, научиться делать то, что они еще не умеют.

В педагогической литературе встречается немало определений понятия «методическая работа». По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в дошкольном учреждении – комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение методам и приемам работы с детьми. Л.И. Фалюшина рассматривает методическую работу как функцию управления качеством воспитательно-образовательной работы в педагогических системах, которая заключается в двустороннем процессе обучения и учения ее объекта, направленных на углубление, расширение знаний, умений и навыков педагогов, необходимых для качественной педагогической деятельности по всестороннему воспитанию детей.

Подходы к организации методической работы в ДОУ основаны на:

- системно-деятельностном подходе: понимании целей и задач деятельности ДОУ, его статуса и условий, а также обеспечения целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;

- лично-ориентированном подходе: обеспечении более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом, направленности на развитие

- профессиональных и личностных качеств педагогов на примере зам. зав. по ВМР и старшего воспитателя;

- дифференцированном подходе: учете уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДОУ;

- подходе свободного самоопределения: свободном выборе каждым педагогом образовательных программ и путей самореализации;

- мотивационно-стимулирующий подходе: использовании различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;

- коррекционном подходе: своевременном устранении выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих.

Под методической работой в современном дошкольном образовательном учреждении К.Ю. Белая предлагает понимать целостную, основанную на достижениях науки и передового педагогического опыта, систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение профессионального мастерства каждого педагога, развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива, повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса

Инновационную методическую работу можно определить как часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, ориентированную на овладение педагогами новыми, инновационными способами профессиональной деятельности, включающими умения: –

определять приоритетные направления инноваций; – отбирать содержание инновационной деятельности; – проектировать реализацию содержания инновации через применение современных педагогических технологий; – описывать критерии оценки образованности детей по результатам инноваций.

Основная цель методической работы – подготовка педагогических кадров к достижению требуемого качества образования. Поэтому при отборе содержания методической работы следует исходить из потребностей и затруднений педагогов, специфики ДООУ, а также функций методической службы по созданию ресурсов для обеспечения высокого качества образования.

Методическая работа в ДООУ – важная составляющая управленческой деятельности руководителя. При этом нужно рассматривать ее как систему, с одной стороны, закрытую относительно предмета своей деятельности, с другой – открытую, входящую в общую систему управления и подверженную влиянию извне. Методическая работа при системном рассмотрении предполагает изучение целей, задач, основных направлений и содержания деятельности педагогов, методов и форм работы с детьми, прогнозируемых результатов и средств их достижения.

Во многом методические функции определяются особенностями образовательной парадигмы, в рамках которой действует ДООУ, а также ролью педагога в педагогическом процессе. В гуманистических образовательных системах, к которым относятся современные ДООУ, методическая работа направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности педагога, социальную защиту воспитателей через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

При выстраивании системы методической работы необходимо организовать ее в трех плоскостях (К.Ю. Белая):

- по отношению к конкретному педагогу, где главная задача – формирование индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности воспитателя;

- к педагогическому коллективу детского сада: методическая работа решает задачи формирования коллектива единомышленников;

- к общей системе непрерывного образования, что предполагает творческое осмысление направлений развития образовательной политики, внедрения достижений науки и передовой практики в деятельность детского сада.

В роли объектов методической работы выступают педагоги, воспитатели и родители, в роли субъектов – руководитель ДООУ, старший воспитатель, руководители временных творческих коллективов.

Методическая служба в ДООУ имеет свои преимущества:

1. Носит в отличие от курсовой подготовки относительно непрерывный характер, способствующий тому, что каждый педагог может определенную часть времени посвящать повышению квалификации, овладению передовым опытом.

2. Позволяет тесно связывать повышение квалификации педагога непосредственно с проблемами, ходом и результатами учебно-воспитательного процесса, изменениями в качестве знаний, умений и навыков воспитанников.

3. Позволяет в течение длительного времени изучать деятельность и личностные качества конкретных воспитателей и педагогов, выявлять затруднения и достижения в их работе.

4. Проходит в живом, развивающемся педагогическом коллективе, сплоченность которого создает благоприятные условия для ее организации.

5. Предоставляет каждому педагогу возможность непосредственно участвовать не только в реализации годового плана работы, но и в планировании и разработке программы развития ДООУ.

6. Позволяет лучше оценить эффективность переподготовки кадров, так как тесно связана с учебно-воспитательной работой.

Профессиональная компетентность педагогов и методическая работа – два взаимосвязанных компонента. Организованная на научной основе методическая работа позволяет: непосредственно наблюдать каждого педагога в педагогической деятельности с детьми; наиболее четко выявлять возникающие проблемы; строить и своевременно корректировать индивидуальные программы развития профессиональной компетентности, используя разные уровни муниципальной методической службы; удовлетворять образовательные потребности педагога с учетом его стажа, уровня образования, индивидуально-личностных особенностей.

Руководство всей работой, в том числе и методической, осуществляет заведующий ДООУ или руководитель образовательного учреждения, в состав которого входят группы (группа) детей.

Непосредственный организатор методической работы в ДООУ – заместитель заведующего по воспитательной и методической (учебно-воспитательной) работе или старший воспитатель, должностные обязанности которого связаны с выполнением функций по руководству работой воспитателей. В малокомплектных детских садах, дошкольных группах в составе образовательных учреждений других типов и других моделях дошкольного образования целесообразно введение должности старшего воспитателя, в функциональные обязанности которого деятельность по руководству работой воспитателей осуществляется наряду с работой в качестве воспитателя группы.

Старший воспитатель – одна из ключевых фигур в коллективе дошкольного учреждения, который обеспечивает не только целостность педагогического влияния на коллектив детей, родителей, педагогов, но и отвечает за оптимальное распределение сил и их расстановку, т.е. выступает как организатор. Поэтому основой работы старшего воспитателя с педагогами становится непрерывный процесс повышения их квалификации. Зная свой коллектив, его достижения и недостатки, возможности каждого, старший воспитатель разрабатывает годовой план, намечает задачи, планирует разные формы работы.

Ответственность за реализацию методической работы лежит на заместителе заведующего по воспитательно-методической работе. Это ставит его перед необходимостью выполнять различные роли: – «мыслитель»: оценивает общее положение дел, подбирает оптимальные способы работы с педагогическим коллективом; – «стратег»: разрабатывает стратегические планы развития воспитательно-образовательного процесса; – «штабной работник»: обрабатывает поступающую информацию; – «организатор»: координирует деятельность педагогического коллектива; – «воспитатель»: обучает и мотивирует педагогов к инновационной деятельности; – «контролер»: контролирует реализацию учебно-воспитательного процесса; – «инноватор»: находит и внедряет передовые методы и приемы работы и достижения психолого-педагогической науки в практику работы учреждения; – «дипломат»: налаживает контакты внутри ДООУ и с другими учреждениями.

В должностные обязанности специалистов (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учителя-дефектологи и др.) включены методические функции по отдельным направлениям. Старший воспитатель и соответствующие специалисты, осуществляющие функции, связанные с методической работой, включаются в методическую службу ДООУ.

Методическая служба ДООУ – подразделение, обеспечивающее комплекс условий, развивающих профессиональную компетентность педагогов в реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образовательного учреждения на уровне современных требований.

Цель методической службы:

- создавать в образовательном учреждении организационно-педагогические условия для выполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлять непрерывное образование педагогов;
- развивать их творческий потенциал.

Для реализации поставленной цели методическая служба дошкольного учреждения решает следующие задачи:

- организует активное участие членов педагогического коллектива в планировании, разработке и реализации программы развития, в инновационных процессах;
- способствует созданию условий для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога, направленного на оптимальное формирование и развитие личности ребенка, его самоопределение и самореализацию;
- создает единое информационное пространство и регулирует информационные потоки управленческой и научно-методической документации, концентрирует ценный опыт достижений в образовательной практике;
- обеспечивает эффективную и оперативную информацию о новых методиках, технологиях, организации и диагностике образовательного процесса;
- организует работу по созданию нормативно-правовой базы функционирования и развития ДОУ;
- способствует созданию и оптимизации программно-методического обеспечения образовательного процесса, условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта, инноваций;
- обеспечивает проведение мониторинговых и аттестационных процедур для объективного анализа процесса развития и достигнутых результатов, стимулирования педагогического творчества, выявления затруднений в деятельности педагогов;
- осуществляет контроль за выполнением стандарта и реализацией образовательных программ, уровнем развития воспитанников, их готовностью к школьному обучению;
- управляет процессами непрерывного образования педагогических работников, способствует организации рационального педагогического труда, саморазвитию педагогов;
- осуществляет взаимодействие со структурами муниципальной методической службы, родителями воспитанников, социокультурными и образовательными учреждениями города, области, страны.

Методическая служба осуществляет взаимодействие с психологической, медицинской службами, другими подразделениями, органами самоуправления ДОУ и работает в тесной взаимосвязи с муниципальной методической службой, образовательными учреждениями дополнительного педагогического образования (повышения квалификации), средними и высшими профессиональными образовательными учреждениями, другими организациями, деятельность которых связана разнообразными проблемами дошкольного детства. При планировании деятельности методической службы необходимо соблюдать принцип интеграции, избегать дублирования видов деятельности, осуществляемых другими подразделениями, органами самоуправления (например, педагогическим советом и т. п.).

Выделяются два основных направления работы методической службы:

- деятельность по управлению педагогическим процессом (обеспечение и контроль выполнения образовательной программы);
- организация работы педагогов, оказание методической помощи) и его методическим обеспечением.

Первое направление связано с реализацией основных функций управления: педагогический анализ, целеполагание, планирование, организация, контроль, коррекция и регулирование. Второе предполагает конкретную деятельность, обеспечивающую условия для реализации педагогического процесса на качественном уровне, выполнения образовательной программы дошкольного образования совместными усилиями всех участников педагогического процесса. Сюда относятся организация повышения квалификации, опытно-экспериментальной деятельности, взаимодействие с родителями воспитанников, преемственность в работе воспитателей и учителей начальной школы, оснащение методического кабинета и т. д.

Как любое подразделение, деятельность методической службы может регулироваться соответствующим документом, имеющим характер локального нормативного акта, например, положением. Положение – организационный документ, устанавливающий порядок образования, структуру, функции, компетенцию, обязанности и организацию работы управлений, учреждений и их структурных подразделений.

При обеспечении воспитательно-образовательного процесса, дошкольные учреждения испытывают кадровые проблемы. В частности, отмечаются дефицит квалифицированных кадров, слабая восприимчивость традиционной системы образования к внешним запросам общества, отстающая от реальных потребностей отрасли система переподготовки и повышения квалификации, тормозящая развитие кадрового потенциала, способного обеспечить современное содержание образовательного процесса и использование соответствующих образовательных технологий.

Традиционная методическая работа предполагала повышение качества профессионального уровня педагога с помощью наращивания количества знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умений за счет копирования их в своей деятельности. Новые ценности методической работы определяются исходя их новой цели: подготовка педагога как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

В связи с этим повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства воспитателей рассматривается не только как процесс накопления знаний, а как процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий. Такая переориентация методической работы определяет необходимость нового качества формируемых в ее процессе профессионально-личностных характеристик, профессиональной самоорганизации, ключевых компетенций и педагогического творчества современного педагога. Изменяются подходы к организации методической работы, приоритет отдается использованию активных форм и методов обучения персонала, формированию актуальных профессиональных компетенций. Овладение педагогами ДОУ информационными и компьютерными технологиями, умение пользоваться новейшими аудиовизуальными средствами обучения и другим учебно-методическим оборудованием – одно из направлений современной методической работы.

Список литературы:

1. Дашкова Е.Е. Инновационные подходы к управлению мотивацией персонала [Текст]/ Е.Е. Дашкова. М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2017. 184 с.
2. Патрахина Т.Н. Менеджмент в образовании [Текст]: Учебное пособие/ Т.Н. Патрахина. Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2017. 123 с.
3. Ключникова И. Ф. Развитие дошкольной образовательной организации через новые подходы управления // Colloquium-journal. 2020. №6 (58).
4. Левитан М. П. Проектный подход к управлению качеством дошкольного образования в дошкольной образовательной организации // БГЖ. 2018. №2 (23).
5. Кондрашова Н. В. Научно-теоретические основы управления инновационной деятельностью в дошкольных образовательных организациях // Концепт. 2018. №10.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите современные подходы к управлению качеством ДОО.
2. Представьте план организационно-методической работы ДОО.

ТЕМА 13. ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ ФГОС ДО

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

- 1. Ключевые нормативные документы, регламентирующие разработку ООП ДО.*
- 2. Примерные основные программы дошкольного образования. Проектирование ООП ДО: порядок разработки и утверждения, корректировка.*
- 3. Общие требования к разработке ООП ДО ДОО в части, формируемой участниками образовательных отношений.*
- 4. Национально-культурный компонент ООП дошкольного образования ДОО.*
- 5. Содержание работы по региональному компоненту.*

Ключевые нормативные документы, регламентирующие разработку ООП ДО.

Нормативной правовой основой для составления основных образовательных программ дошкольных образовательных организаций с учетом примерных служит Закон «Об образовании в Российской Федерации». В Федеральном законе содержатся положения о различных видах программ, разъясняются функции образовательных программ, дается четкое представление о требованиях к их структуре и порядку разработки. Сам термин программа греческого происхождения, в переводе с греческого он означает, предварительное описание предстоящих событий или действий. Являясь составной частью учебно-методической документации, программа выполняет функцию информирования всех участников образовательных отношений о содержании и планируемых результатах образовательной деятельности, а также служит основанием для планирования образовательного процесса.

Впервые понятие «образовательная программа» вошло в педагогическую практику после принятия Закона РФ «Об образовании». В новом законе «Об образовании в Российской Федерации» ст. 2 ч. 9 под образовательной программой понимается «комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов».

Таким образом, она является основным инструментом нормирования и планирования образовательного процесса в организации. В ст. 2 ч.10 вводится понятие примерной программы, которая выполняет функции учебно-методической документации, включающей в себя: «...примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющих объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы».

Требования к основным образовательным программам, а именно к их структуре, в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений, и их объему; условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям) результатам их освоения задаются федеральными государственными образовательными стандартами (Ст.11. ч.2 закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Федеральный закон определяет и такие качественные характеристики основных образовательных программ как преемственность, вариативность содержания, единство обязательных требований к условиям их реализации, что позволяет сохранять на территории Российской Федерации единство образовательного пространства (Ст.11. ч.1 закона «Об образовании в Российской Федерации») Все образовательные программы согласно Федеральному Закону делятся на две группы (по уровням это – дошкольное, начальная школа и т.п.) на программы общего и профессионального образования. К основным образовательным программам общего образования относятся программы дошкольного, начального, основного и среднего общего образования. (Ст. 12 ч.2 и 3 ФЗ.) Данные программы разрабатываются и утверждаются образовательными организациями самостоятельно в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и с учетом соответствующих примерных основных образовательных программ (Ст. 12 ч.5,6,7, ФЗ). Примерная программа выполняет, таким образом, роль базовой или модельной, с учетом которой образовательные организации разрабатывают собственные основные образовательные программы.

Новым законом регулируется также вопрос разработки примерных программ. Они разрабатываются на основе стандартов (Ст.12 ч.9 ФЗ) По результатам экспертизы «включаются в реестр примерных основных образовательных программ, являющийся государственной информационной системой. Информация, содержащаяся в реестре примерных основных образовательных программ, является общедоступной» (Ст. 12 ч.10 ФЗ). Порядок их разработки, проведения экспертизы и введения в реестр, а также определение организации, которой предоставляется право ведения реестра устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Ст. 12. ч.11 ФЗ).

Для проведения экспертизы примерных программ в части учета региональных, национальных и этнокультурных особенностей на основании ст. 12 ч.12 ФЗ должны привлекаться уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации. Новый закон разрешает реализацию образовательных программ посредством различных, являющихся до настоящего времени новыми образовательных форм и технологий:

– сетевых форм, с использованием дистанционных технологий и электронного обучения (Ст. 13. ч. 2.ФЗ),

– на основе применения модульного принципа построения образовательных программ и учебных планов (Ст. 13 ч.1,2,3 ФЗ), использовании соответствующих образовательных технологий.

В отличие от предыдущего, в новом законе образовательные организации получили гораздо более широкие права в определении собственной образовательной деятельности. Так, разработка учебного плана и календарного учебного графика его выполнения, которые в основных образовательных программах служат основой для планирования образовательного процесса, согласно новому закону являются прерогативой образовательных организаций. Широкие права на самостоятельную разработку образовательных программ усиливает ответственность авторов программ – будь то образовательные организации или иные авторские коллективы, за их качество.

Примерные основные образовательные программы дошкольного образования. Проектирование ООП ДО: порядок разработки и утверждения, корректировка.

Программа разрабатывается с учетом примерных Программ (закон «Об образовании в РФ», ст. 12). Содержательные и организационные составляющие обязательной части (не менее 60% от общего объема образовательной программы дошкольного образования по направлениям социально-коммуникативного, познавательного, речевого, художественно-эстетического и физического развития) оказывают непосредственное влияние на процесс проектирования документа. Другая часть – формируемая участниками образовательных отношений (иногда ее называют вариативной частью, составляет не более 40% общего объема Программы во всех трех разделах: целевом, содержательном и организационном.

Обе части (обязательная и вариативная) являются взаимодополняющими и необходимыми в соответствии с ФГОС ДО (п. 2.9 приказа Минобрнауки России от 17.10.2013 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»). В федеральных документах нет четкого указания на обязательность соблюдения рекомендуемой обязательной и вариативной части в каждом из разделов Программы. Соотношение: не менее 60% – не более 40% общего объема создаваемого документа используется для всего документа, как конечный результат проектирования Программы (при условии, что вариативная часть все же в какой-то мере присутствует в каждом разделе Программы).

Значит, при разработке документа действуют две установки:

– первая связана со значимостью разработки части, формируемой участниками образовательных отношений;

– вторая предусматривает реализацию идеи «не менее – не более» для всего документа (то есть не обязательно в каждом разделе Программы выдерживать соотношение 60/40, оно действует для всего создаваемого документа).

Какие материалы составляют содержательную основу обязательной части Программы?

– во-первых, это приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», включающий важную для решения обсуждаемой задачи информацию, например, предназначение Программы; направления развития и образования детей; виды деятельности и т. д. (это «первичный» документ для содержательной основы обязательной части Программы);

– во-вторых, назовем примерную образовательную программу дошкольного образования (как обязательные, но все же «вторичные» материалы для проектирования обязательной части Программы).

Если обязательная часть Программы соответствует примерной Программе, она может оформляться в виде ссылки на соответствующую примерную Программу. Обязательная часть должна быть представлена развернуто, если она не соответствует одной из примерных Программ. (Статья 2.12 ФГОС ДО (приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 г. № 1155)).

С учетом культурно-исторических особенностей современного общества, вызовов неопределенности и сложности изменяющегося мира и обозначенных выше рисков для полноценного развития и безопасности детей, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее – ФГОС ДО, Стандарт), разработана Примерная основная образовательная программа дошкольного образования одобренная решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию (протокол от 20 мая 2015 г. № 2/15).

Целью Программы является проектирование социальных ситуаций развития ребенка и развивающей предметно-пространственной среды, обеспечивающих позитивную социализацию, мотивацию и поддержку индивидуальности детей через общение, игру, познавательно-исследовательскую деятельность и другие формы активности. Программа, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», содействует взаимопониманию и сотрудничеству между людьми, учитывает разнообразие мировоззренческих подходов, способствует реализации права детей дошкольного возраста на свободный выбор мнений и убеждений, обеспечивает развитие способностей каждого ребенка, формирование и развитие личности ребенка в соответствии с принятыми в семье и обществе духовно-нравственными и социокультурными ценностями в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого и физического развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Цели Программы достигаются через решение следующих задач:

– охрана и укрепление физического и психического здоровья детей, в том числе их эмоционального благополучия;

– обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка в период дошкольного детства независимо от места проживания, пола, нации, языка, социального статуса;

– создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями, развитие способностей и творческого потенциала каждого ребенка как субъекта отношений с другими детьми, взрослыми и миром;

– объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей, принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества;

– формирование общей культуры личности детей, развитие их социальных, нравственных, эстетических, интеллектуальных, физических качеств, инициативности, самостоятельности и ответственности ребенка, формирование предпосылок учебной деятельности;

– формирование социокультурной среды, соответствующей возрастным и индивидуальным особенностям детей;

– обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей;

– обеспечение преемственности целей, задач и содержания дошкольного общего и начального общего образования.

Решая одну из важных задач по разработке своей основной образовательной программы, Организации смогут выбрать и использовать в своей работе образовательные программы (см. п. 24 «Перечень литературных источников»), а также подобрать необходимые для ее конструирования и реализации методические и научно-практические материалы, соответствующие Стандарту.

Какие материалы составляют содержательную основу части Программы, формируемой участниками образовательных отношений (вариативной части)?

Эта часть Программы может включать различные направления, выбранные участниками образовательных отношений из числа парциальных и иных программ и/или созданных ими самостоятельно.

Вариативная часть предназначена для учета образовательных потребностей, интересов детей, членов их семей, педагогов и ориентирована на:

– специфику национальных, социокультурных условий, в которых осуществляется образовательная деятельность;

– выбор тех парциальных образовательных программ и форм организации работы с детьми, которые в наибольшей степени соответствуют потребностям и интересам детей, а также возможностям педагогического коллектива;

– сложившиеся традиции образовательной организации или группы.

Следовательно, к используемым материалам этой части Программы можно отнести:

– программу развития образовательной организации, в которой показаны стратегические ориентиры, цели и задачи с учетом особенностей конкретной организации; региональные (муниципальные) программы развития системы образования;

– парциальные программы, учитывающие приоритеты организации, группы; специфические особенности региона (муниципалитета): программы инновационной деятельности; программы, отражающие сетевые формы организации деятельности и другие документы, материалы.

Как и обязательная часть Программы, вариативная часть может быть представлена в виде ссылок на соответствующую методическую литературу, позволяющую ознакомиться с содержанием выбранных парциальных программ, методик, форм организации образовательной деятельности.

Осуществив все предварительные аналитические и прогностические работы, следует приступить к разработке ООП ДО – важнейшего инструмента, обеспечивающего реализацию

современных требований к организации образовательного процесса в ДОО, выбору и обоснованию примерных и дополнительных программ, результатам деятельности педагогических коллективов.

Общие требования к разработке ООП ДО ДОО в части, формируемой участниками образовательных отношений.

Принципы дошкольного образования, которые сформулированы в стандарте, мы можем дополнить принципами, которые вытекают из дошкольной педагогики и возрастной психологии и с учетом которых строится образовательная деятельность в ДОО, с учетом программ, по которым работает образовательная организация. Главное, чтобы выбранные принципы и подходы к организации образовательной деятельности не противоречили стандарту.

Формирование ООП ДО осуществляется с учётом основных принципов дошкольного образования:

- полноценное проживание ребёнком всех этапов детства (младенческого, раннего и дошкольного возраста);
- обогащение (амплификация) детского развития;
- индивидуализация дошкольного образования – построение образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка, при котором сам ребенок становится активным в выборе содержания своего образования, становится субъектом образования;
- содействие и сотрудничество детей и взрослых, признание ребенка полноценным участником (субъектом) образовательных отношений;
- поддержка инициативы детей в различных видах деятельности; – сотрудничество ДОО с семьёй;
- приобщение детей к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства;
- формирование познавательных интересов и познавательных действий ребенка в различных видах деятельности;
- возрастная адекватность дошкольного образования (соответствие условий, требований, методов возрасту и особенностям развития);
- учёт этнокультурной ситуации развития детей

Структура образовательной программы как обязательного документа ДОО разрабатывалась коллективами детских садов в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 17.10.13. «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования». Структурно Программа состоит из трех основных разделов: целевого, содержательного и организационного. В каждом из трех разделов отражается обязательная часть и часть, формируемая участниками образовательных отношений (вариативная). Обе части являются взаимодополняющими и необходимыми с точки зрения реализации требований ФГОС ДО (п.2.5. ФГОС ДО). Рекомендуемый объем обязательной части программы – не менее 60 % от ее общего объема; вариативной – не более 40%. В вариативной части должны быть представлены выбранные или разработанные самостоятельно программы, направленные на развитие детей в одной или нескольких образовательных областях, видах деятельности или культурных практиках. Таким образом, организация получает больше свободы и прав для формирования своей ООП с помощью выбранных парциальных программ, методик, форм организации образовательной работы.

Обязательная часть разрабатывается на основе одной из комплексных программ (примерных ООП). Как утверждает стандарт (п. 2.6), обязательная часть ООП должна обеспечить комплексность подхода и развитие детей в пяти взаимодополняющих образовательных областях. Конкретное содержание образовательных областей зависит от возрастных и индивидуальных особенностей детей, определяется целями и задачами программы и может реализовываться в различных видах деятельности. В стандарте (п. 2.7) виды деятельности впервые прописаны по трем возрастным периодам: младенческий возраст, ранний возраст и дошкольный возраст.

Кроме этого, в части, формируемой участниками образовательных отношений должны быть представлены выбранные и/или разработанные самостоятельно участниками образовательных отношений программы, направленные на развитие детей в одной или нескольких образовательных областях, видах деятельности и/или культурных практиках (далее – парциальные образовательные программы), методики, формы организации образовательной работы. Именно эта часть ООП должна показать специфику работы в конкретном детском саду.

Национально-культурный компонент.

С введением ФГОС ДО среди направлений образовательной программы ДОО важное место занимает национально-культурный компонент.

Сохранение и возрождение культурного наследия начинается с формирования чувства любви к своей Малой Родине и играет важнейшую роль в воспитании подрастающего поколения. Современная Россия – многонациональное государство, на территории которого проживают различные нации и народности. Национально-культурный компонент тесно связан с региональным компонентом, культурное своеобразие которого становится первым шагом в освоении богатств мировой культуры, приобщению к общечеловеческим ценностям, формированию собственной личностной культуры ребенка. Содержание национально-культурного компонента образования призвано способствовать формированию у детей дошкольного возраста духовно-нравственных ориентаций на приоритетах высших духовных ценностей в лучших традициях отечественной культуры; выработке нравственных ценностей; развитию их творческого потенциала; воспитанию толерантности в условиях современного мира.

Содержание работы по региональному компоненту.

Как сложноорганизованный и пролонгированный во времени процесс, разработка основных образовательных программ дошкольного образования с учетом национальных, региональных и этнокультурных особенностей может быть представлена в виде модели.

Процедура разработки образовательной программы должна проходить в рамках двух этапов: подготовительного и этапа собственно разработки.

Назначение подготовительного этапа связано с приведением модели образовательного процесса ДОО в соответствие с ФГОС дошкольного образования.

1. Определение (уточнение) существующей модели образовательного процесса ДООУ. Как показывает анализ состояния образовательной работы в ДОО, построение модели образовательного процесса зависит от вида, категории, приоритетных направлений деятельности учреждения; специфики условий осуществления образовательного процесса (в т. ч. особенностей комплектования групп, наличия педагогов-специалистов); используемого программно-методического обеспечения. 2. Соотнесение модели образовательного процесса ДОО с примерной основной общеобразовательной программой дошкольного образования для установления обязательной и вариативной частей в разрабатываемой программе.

Опираясь на текст ФГОС ДО можно структурировать основную образовательную программу дошкольного образования с использованием трех общих элементов программы: целевого, содержательного и организационного разделов. Структура основной общеобразовательной программы дошкольного образования, изложенная в приказе Минобрнауки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 представлена на рисунке 1.

Модель (фр. *modele*, от лат. *modulus* – «мера, аналог, образец»): схема, исследование которой служит средством для получения информации о системе; упрощенное представление протекающих в системе процессов, явлений. Модель образовательной системы для дошкольного образования должна быть представлена в совокупности множества взаимосвязанных элементов, образующих определенную целостность: цели и задачи дошкольного образования; содержание, методы, средства и организационные формы образовательного процесса; его участники. Чтобы построить модель, необходимо определить не только содержание названных элементов, но и совокупность связей между ними. К моделям предъявляются следующие требования: согласованность создаваемой модели со средой; простота модели как схематичность и

избирательность в отражении реального объекта; адекватность модели поставленной цели проекта.

Модели, играют роль стандарта, образца, по которому строится образовательная деятельность организации и оцениваются ее результаты. В качестве примера модели в нашем случае выступает ООП ДО, разрабатываемая в детском саду. Чтобы ее построить, сначала необходимо провести сравнительный анализ содержания требований к структуре ООП ДО, изложенных в ФГОС ДО, а именно анализ задач и программного содержания образовательных областей. Образовательная область – совокупность дисциплин, курсов, модулей учебного плана ООП, обеспечивающих усвоение знаний и умений, формирование компетентностей и социального опыта в разных видах человеческой деятельности. Важным моментом, позволяющим наиболее полно представить процесс моделирования, является учет в ходе построения модели воспитательной составляющей образовательной деятельности. В ФГОС ДО представлено пять образовательных областей, содержание которых почти идентично основным направлениям развития дошкольников, которые ранее были зафиксированы в ФГТ. Исключение составляют названия образовательных областей «физическое развитие» и «социально-коммуникативное развитие», а также дробление познавательно-речевого направления развития дошкольников на две отдельные образовательные области.

Следовательно, из современного тезауруса исчезает само понятие «основные направления развития дошкольника», а термин «образовательная область» трактуется как «структурная единица, представляющая определенные направления развития и образования детей». Указанные выше терминологические уточнения отражают современный взгляд на цели и задачи дошкольного образования, среди которых особо выделяют охрану и укрепление здоровья дошкольника, формирование его личности. Эти задачи не должны решаться в контексте отдельных образовательных областей, их достижение предусматривается в процессе реализации ООП ДО в целом. Выделение речевого развития дошкольников в отдельную образовательную область также продиктовано реалиями времени: к сожалению, процент дошкольников с различными нарушениями речевого развития продолжает расти, что обуславливает необходимость ведения целенаправленной образовательной деятельности в этом направлении. В свою очередь, если сравнивать образовательные области, определенные в ФГОС ДО и ФГТ, обнаруживается тенденция к их укрупнению и некоторому перераспределению содержания. (Так, к примеру, в ФГОС ДО задачи образовательной области «социально-коммуникативное развитие» отражают содержание образовательных областей ФГТ «труд», «социализация», «безопасность» и частично – «коммуникация». «Речевое развитие» объединило некоторые задачи «коммуникации» и «чтения художественной литературы». В свою очередь, задачи образовательной области «чтение художественной литературы» в ФГОС ДО заявлены и в образовательной области «художественно-эстетическое развитие» и т. п. Следовательно, коллективам дошкольных организаций для построения оптимальной модели педагогического процесса на этапе введения ФГОС в условиях отсутствия программно-методического обеспечения придется самостоятельно перераспределять программный материал в соответствии с новыми образовательными областями. Аналитическая работа такого рода необходима, в первую очередь, для того, чтобы избежать формального подхода к процессу введения ФГОС ДО. Она позволит также повысить уровень профессиональной компетентности педагогов детских садов, в том числе в организации информационно-просветительской работы с семьями воспитанников в условиях стандартизации дошкольного образования. Подобную работу необходимо провести по отношению ко всем образовательным областям ФГОС ДО. Следующий шаг в процессе моделирования – подбор форм организации работы с детьми, которые будут наиболее адекватными для решения задач той или иной образовательной области. Эта работа поможет педагогам скорректировать перспективные и календарные планы образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС, внести в них необходимые изменения.

Предлагаем вариант распределения известных и принятых в практике работы форм организации образовательной деятельности в соответствии с задачами образовательной области

«социально-коммуникативное развитие». В процессе моделирования на этапе планирования образовательной деятельности с дошкольниками необходимо также учитывать этапы усвоения знаний детьми: первичное восприятие (проходит преимущественно на занятиях, в ходе познавательных бесед и рассказов, проведения опытов и экспериментов, на экскурсиях, в процессе знакомства с новыми произведениями и т. п.); расширение и обобщение представлений, закрепление и повторение пройденного с постепенным усложнением материала (для этого подойдут подвижные и дидактические игры с правилами, упражнения, наблюдения, аналитические беседы, решение проблемных ситуаций, обсуждения и прочее); использование полученных компетенций на практике (в форме мастер-классов, тренингов, в ходе практико-ориентированных проектов, в процессе трудовой деятельности, в творческих играх, инсценировках и драматизациях, прочее)

Образовательная область – совокупность дисциплин, курсов, модулей учебного плана ООП, обеспечивающих усвоение знаний и умений, формирование компетентностей и социального опыта в разных видах человеческой деятельности. Важным моментом, позволяющим наиболее полно представить процесс моделирования, является учет в ходе построения модели воспитательной составляющей образовательной деятельности. В ходе реализации содержания каждой образовательной области должны решаться те или иные специфические воспитательные задачи. Они должны быть «встроены» в модель как обязательная ее часть. Таким образом, моделирование образовательной деятельности на основе анализа основных положений ФГОС ДО, традиционных и современных подходов к организации педагогического процесса позволяет: проследить цель, стратегические и тактические задачи воспитания, обучения и развития дошкольников; последовательно раскрыть содержание образовательной работы, выбрать адекватные возрасту и контингенту детей формы организации педагогической деятельности; спрогнозировать результаты образовательной деятельности, скорректировать процессы развития коллектива дошкольников и каждой личности в частности ФГОС ДО содержит описание целей, задач, принципов современного дошкольного образования. Изменилось, в том числе, и понимание требований к результатам освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования. Сформулированы целевые ориентиры как результаты начала обучения в дошкольной образовательной организации на момент достижения трех лет ребенком, так и на выходе из системы дошкольного образования.

Управление процессом реализации ООП ДО с учетом ФГОС ДО.

Механизм управления разработкой (корректировкой) образовательной программы представлен алгоритмом организации действий или пошаговой деятельностью. Алгоритм, разработанный С. Кузьминым, Л.Ф. Медведниковой, имеет общие подходы и включает следующие шаги: создание рабочей группы; утверждение приказом заведующего состава рабочей группы; организацию деятельности рабочей группы в соответствии с Положением и разработанным планом; проведение оперативных совещаний рабочей группы; оформление решений в виде протокола; обсуждение, дополнение проекта образовательной программы, принятие на педагогическом совете; утверждение приказом заведующего окончательного варианта программы и введение в действие.

Механизм управления включает пошаговую деятельность на каждом этапе: подготовительном, проектировочном, заключительном.

Управление процессом разработки (корректировки) ООП ДО включает взаимосвязанные между собой действия: планирование деятельности по введению ФГОС ДО на основе анализа; организация нормативно-правового, научно-методического, организационно-координационного обеспечения, мотивация педагогического коллектива к введению ФГОС ДО, создание рабочей группы по разработке ООП ДО в соответствии с ФГОС ДО; контроль за деятельностью рабочей группы; создание ООП ДО и управление процессом ее реализации.

Алгоритм, который представлен далее, позволит организовать управление разработкой (корректировкой) ООП ДО в соответствии с ФГОС ДО. Данная последовательность действий

может быть изменена или дополнена в зависимости от уже созданных условий в образовательном учреждении.

Алгоритм деятельности по разработке (корректировке) ООП ДО в условиях введения ФГОС ДО.

I. Подготовительный этап.

Осуществление анализа нормативно-правовых документов по внедрению ФГОС ДО; анализ и оценка готовности ДОУ к внедрению ФГОС ДО:

1. Изучение основных нормативных документов, методической и педагогической литературы необходимых для внедрения ФГОС ДО.

2. Комплексный анализ и оценка готовности ДОУ к внедрению ФГОС ДО.

3. Внесение изменений в локальные акты ДОУ в соответствии с нормативными документами.

4. Подготовка педагогического коллектива к пониманию необходимости введения ФГОС ДО.

5. Составление плана постоянно действующего семинара-практикума для педагогов ДОУ по внедрению ФГОС ДО.

Формирование рабочей группы из представителей участников образовательных отношений по проектированию ООП ДО:

1. Создание рабочей группы по проектированию ООП ДО в соответствии с ФГОС ДО.

2. Распределение полномочий внутри рабочей группы.

3. Составление плана деятельности рабочей группы по разработке ООП ДО в соответствии с ФГОС ДО.

4. Создание системы моральных и материальных стимулов для эффективной реализации работ на всех уровнях.

II. Проектировочный этап.

Проектирование основных направлений процесса перехода ДОУ на внедрение ФГОС ДО, создание ООП ДО:

1. Изучение, анализ рабочей группой основных нормативных документов, методической и педагогической литературы по разработке ООП ДО.

2. Проведение рабочей группой проблемно-ориентированного анализа деятельности ДОУ за последние три года.

3. Создание пакета материалов по организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО.

4. Разработка, оформление проекта ООП ДО в соответствии с ФГОС ДО.

5. Представление на Педсовете проекта ООП ДО.

6. Направление на экспертизу ООП ДО.

7. Ознакомление рабочей группы с экспертным заключением.

III. Заключительный этап.

Управление процессом реализации ООП ДО с учетом ФГОС ДО:

1. Обсуждение на Педсовете окончательного варианта ООП ДО с учетом ФГОС ДО.

2. Внедрение ООП ДО.

3. Разработка механизма внесения изменений и дополнений в ООП ДО.

4. Диагностико-аналитическая деятельность по реализации ООП ДО.

5. Размещение информации о реализации ООП ДО на сайте.

6. Осуществление контроля за результатами внедрения ООП ДО в соответствии с ФГОС ДО.

Список литературы:

1. Антология дошкольного образования. Навигатор проектов примерных основных образовательных программ: сборник / авт.-сост. А.С. Русаков. – М.: Национальное образование, 2015.

2. Методические рекомендации по использованию примерной основной образовательной программы дошкольного образования при разработке образовательной программы дошкольного образования в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/02/OOP_fin_02-09-2015.pdf.

3. Навигатор образовательных программ дошкольного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://Navigator.firo.ru>.

4. Пастюк, О.В. Дошкольная педагогика в схемах и таблицах / О.В. Пастюк. – Ростов н/Д, 2011.

5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (зарегистрирован Минюстом России 14 ноября 2013 г., регистрационный № 30384) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html>.

6. Примерная основная образовательная программа дошкольного образования (2015 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.firo.ru/?page_id=11684/.

7. Смирнова, Е.О. Педагогические системы и программы дошкольного воспитания [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е.О. Смирнова. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2005. – 119 с. – Режим доступа: <http://psychlib.ru/mgppu/smps/>.

8. Турченко, В.И. Дошкольная педагогика: учеб. пособие / В.И. Турченко. – М.: ФЛИНТА, 2013. – 256 с.

9. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273–ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 02.05.2015) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации: – Режим доступа: pravo.gov.ru

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите нормативные документы, регламентирующие разработку ООП ДОО.
2. Как учитывается национально-культурный компонент ООП ДОО?

Практическое задание:

Проектирование ООП ДО: порядок разработки, утверждения, корректировка. Национально-культурный компонент ООП дошкольного образования ДОО.

ТЕМА 14. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ДОО

Е.А. Кузьмина, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. Требования ФГОС ДО к финансовым условиям реализации основной образовательной программы ДОО.
2. Развитие финансово-хозяйственной самостоятельности ДОО.
3. Основные принципы формирования и совершенствования организационно-экономического механизма функционирования ДОО.
4. Механизмы разработки плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО.

Требования ФГОС ДО к финансовым условиям реализации основной образовательной программы ДОО.

Реализация Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (далее, соответственно

– Программа, Стандарт) с точки зрения финансово-экономических и материально-технических условий сводится к следующему.

Стандарт является основой для разработки нормативов финансового обеспечения реализации Программы и нормативных затрат на оказание государственной (муниципальной) услуги в сфере дошкольного образования.

Требования к условиям реализации Программы включают требования к психолого-педагогическим, кадровым, материально-техническим и финансовым условиям реализации Программы, а также к развивающей предметно-пространственной среде.

Требования к материально-техническим условиям реализации Программы включают:

- 1) требования, определяемые в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;
- 2) требования, определяемые в соответствии с правилами пожарной безопасности;
- 3) требования к средствам обучения и воспитания в соответствии с возрастом и индивидуальными особенностями развития детей;
- 4) оснащенность помещений развивающей предметно-пространственной средой;
- 5) требования к материально-техническому обеспечению программы (учебно-методический комплект, оборудование, оснащение (предметы).

Финансовое обеспечение государственных гарантий на получение гражданами общедоступного и бесплатного дошкольного образования за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации в государственных, муниципальных и частных организациях осуществляется на основе нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, определяемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации, обеспечивающих реализацию Программы в соответствии со Стандартом.

Финансовые условия реализации Программы должны:

- 1) обеспечивать возможность выполнения требований Стандарта к условиям реализации и структуре Программы;
- 2) обеспечивать реализацию обязательной части Программы и части, формируемой участниками образовательного процесса, учитывая вариативность индивидуальных траекторий развития детей;
- 3) отражать структуру и объем расходов, необходимых для реализации Программы, а также механизм их формирования.

Финансирование реализации образовательной программы дошкольного образования должно осуществляться в объеме определяемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования. Указанные нормативы определяются в соответствии со Стандартом, с учетом типа Организации, специальных условий получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья (специальные условия образования – специальные образовательные программы, методы и средства обучения, учебники, учебные пособия, дидактические и наглядные материалы, технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования (включая специальные), средства коммуникации и связи, сурдоперевод при реализации образовательных программ, адаптация образовательных учреждений и прилегающих к ним территорий для свободного доступа всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также педагогические, психолого-педагогические, медицинские, социальные и иные услуги, обеспечивающие адаптивную среду образования и безбарьерную среду жизнедеятельности, без которых освоение образовательных программ лицами с ограниченными возможностями здоровья затруднено), обеспечения дополнительного профессионального образования педагогических работников, обеспечения безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья детей, направленности Программы, категории детей, форм обучения и иных особенностей образовательной деятельности, и должен быть достаточным и необходимым для осуществления Организацией следующих видов расходов:

- на оплату труда работников, реализующих Программу;
- на средства обучения и воспитания, соответствующие материалы, в том числе приобретение учебных изданий в бумажном и электронном виде, дидактических материалов, аудио-и видеоматериалов, в том числе материалов, оборудования, спецодежды, игр и игрушек, электронных образовательных ресурсов, необходимых для организации всех видов учебной деятельности и создания развивающей предметно-пространственной среды, в том числе специальных для детей с ограниченными возможностями здоровья. Развивающая предметно-пространственная среда – часть образовательной среды, представленная специально организованным пространством (помещениями, участком и т. п.), материалами, оборудованием и инвентарем для развития детей дошкольного возраста в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья, учета особенностей и коррекции недостатков их развития, приобретение обновляемых образовательных ресурсов, в том числе расходных материалов, подписки на актуализацию электронных ресурсов, подписки на техническое сопровождение деятельности средств обучения и воспитания, спортивного, оздоровительного оборудования, инвентаря, оплату услуг связи, в том числе расходов, связанных с подключением к информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- связанных с дополнительным профессиональным образованием руководящих и педагогических работников по профилю их деятельности;
- иных расходов, связанных с реализацией и обеспечением реализации Программы.

ДОО самостоятельно устанавливает штатное расписание в пределах выделяемого финансирования ДОО. При этом ДОО должна исходить в первую очередь из задачи обеспечения требований ФГОС ДО.

Для сопровождения реализации Программы на протяжении всего времени реализации (в большинстве случаев соответствующего продолжительности работы группы) в каждой группе должны находиться не менее двух работников, в том числе одного воспитателя (или другого педагогического работника) и помощника воспитателя (младшего воспитателя). Таким образом, дети в любой момент должны находиться с одним или несколькими работниками ДОО, принимающими участие в реализации Программы (с педагогическим и/или учебно-вспомогательным работником).

Необходимые средства для дополнительного профессионального образования педагогических работников должны быть доведены до ДОО (государственной, муниципальной или частной) в составе норматива затрат, либо заложены в смету казенного учреждения. При этом, объем финансового обеспечения образования педагогических работников должен обеспечивать возможности для организации как по созданию необходимых условий в самой организации (в том числе, оплата замещения временно отсутствующего работника), так и для направления работников на обучение (оплата обучения, командировочные расходы).

Финансовая ответственность за сопровождение реализации Программы возлагается на органы власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, и не может быть переложена на уровень муниципалитетов или родителей.

Так как материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с ФГОС ДО, относится к компетенции образовательной организации, ДОО самостоятельно утверждает перечень необходимых средств обучения, которые будут использоваться при реализации Программы, и приобретает их.

Развитие финансово-хозяйственной самостоятельности ДОО.

В соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края № 301-п от 29.07.2011 года «О порядке формирования и финансового обеспечения выполнения государственного задания в отношении государственных учреждений Ставропольского края» государственное задание включает в себя:

определение категорий физических и (или) юридических лиц, являющихся потребителями государственных услуг;

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ);

порядок оказания государственных услуг;

предельные цены (тарифы) на оплату государственных услуг физическими или юридическими лицами в случаях, если законодательством Российской Федерации предусмотрено их оказание на платной основе в рамках государственного задания, либо порядок установления указанных цен (тарифов) в случаях, установленных законодательством Российской Федерации;

порядок контроля за выполнением государственного задания, в том числе условия и порядок его досрочного прекращения;

требования к отчетности о выполнении государственного задания.

При установлении показателей, характеризующих качество оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), органы государственной власти Ставропольского края могут использовать ведомственный перечень показателей качества государственных услуг (работ), утверждаемый ими, по форме согласно приложению 3 к настоящему Порядку, и содержащий показатели, характеризующие качество государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) государственными учреждениями, муниципальными учреждениями в рамках исполнения переданных органам местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края отдельных государственных полномочий Ставропольского края, иными некоммерческими организациями за счет средств бюджета Ставропольского края в целях обеспечения реализации полномочий соответствующего органа государственной власти Ставропольского края.

Финансовое обеспечение выполнения государственного задания казенным учреждением осуществляется в соответствии с показателями бюджетной сметы казенного учреждения.

Финансовое обеспечение выполнения государственного задания бюджетным учреждением или автономным учреждением осуществляется в виде субсидии, предоставляемой из бюджета Ставропольского края бюджетному учреждению или автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (далее – субсидия).

Размер субсидии рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) в рамках государственного задания и нормативных затрат на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленного в установленном порядке на праве оперативного управления за бюджетным учреждением или автономным учреждением или приобретенного бюджетным учреждением или автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение такого имущества (за исключением имущества, сданного в аренду), а также на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения по которым признается указанное имущество, в том числе земельные участки.

При оказании (выполнении) бюджетными учреждениями или автономными учреждениями государственных услуг (работ) гражданам и юридическим лицам за плату в пределах установленного государственного задания в случаях, если законодательством Российской Федерации предусмотрено их оказание на платной основе в рамках государственного задания, размер субсидии рассчитывается с учетом средств, планируемых к поступлению от потребителей указанных услуг (работ).

Изменение объема субсидии в течение срока выполнения государственного задания осуществляется при соответствующем изменении государственного задания.

Субсидия бюджетному учреждению перечисляется на лицевой счет, открытый бюджетному учреждению в министерстве финансов Ставропольского края или Управлении Федерального казначейства по Ставропольскому краю в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, для учета субсидии.

Субсидия автономному учреждению перечисляется на лицевой счет, открытый автономному учреждению в кредитной организации, или на лицевой счет, открытый в министерстве финансов Ставропольского края или Управлении Федерального казначейства по

Ставропольскому краю в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, для учета субсидии.

Предоставление бюджетному учреждению или автономному учреждению субсидии осуществляется на основании соглашения о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, заключаемого бюджетным учреждением или автономным учреждением и органом исполнительной власти Ставропольского края, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении бюджетного учреждения или автономного учреждения, в соответствии с примерной формой соглашения, утверждаемой министерством финансов Ставропольского края (далее – соглашение).

Основные принципы формирования и совершенствования организационно-экономического механизма функционирования ДОО.

Основная идея совершенствования организационно-экономических механизмов управления развитием в сфере дошкольного образования (ДО) состоит в приведении их в соответствие с запросами и ресурсными возможностями современного общества, а также обеспечении связи системы ДО с экономической средой, имеющей рыночный характер. Однако при этом организационно-экономические механизмы управления развитием учреждения ДО не являются преимущественно рыночными.

Управление муниципальной системой образования приобретает государственно-общественный характер. Идет работа по формированию в учреждениях образования фондов развития и попечительских советов.

Разрабатываются современные модели и методы управления муниципальной системой образования. Меняются целевые ориентиры, которые связаны с обеспечением социальной функции образования.

Рассматривая инновационный потенциал дошкольного учреждения следует отметить, что с учетом изменений традиционной системы образования стоит пересмотреть существующие стереотипы, применять экспериментальные разработки и совершенствовать организационно-экономические механизмы ДОО.

Под экспериментальными разработками понимается систематическая деятельность, которая основана на знаниях, приобретенных в результате проведения научных исследований или практическим путем. Она включает в себя получение новых материалов, введение современных технологий и дальнейшее их усовершенствование в процессе применения. В детском саду такая работа должна быть направлена на обеспечение жизни и здоровья ребенка.

Инновационная образовательная деятельность – это деятельность, благодаря которой происходит развитие образовательного процесса.

Классифицируя инновации по инновационному потенциалу, рассматриваются нововведения как радикальные, т. е. базовые; комбинаторные, где используются различные сочетания; модифицирующие, или улучшающие, дополняющие. Говоря о детских садах, нужно употреблять понятие комбинаторных инноваций, так как возможности ДОО определяются его потенциалом и характеризуются следующими критериями:

- квалификационным составом коллектива педагогов;
- наличием и прогрессивностью учебного оборудования;
- наличием современной информационной базы;
- наличием собственных методических разработок.

Как отмечают ученые, инновационный потенциал организации представляет собой совокупность характеристик, определяющих способность к инновационной деятельности.

Основными элементами инновационного потенциала для ДОО могут стать:

- материально технические ресурсы;
- финансовые ресурсы;
- интеллектуальные ресурсы;
- социально-психологические факторы.

Показатели инновационного потенциала ДОО могут быть: научно-технический потенциал (численность сотрудников, имеющих высшие разряды и категории, а также количество предложений по совершенствованию педагогического процесса на одного сотрудника); инновационность управляющей системы в ДОО (формы стимулирования, участие высшего руководства, уровень свободы, предоставляемой участникам инновационной деятельности).

Организационно-управленческое обеспечение инновационного процесса ДОО достигается путем принятия различных мер, среди которых:

- налаживание тесных связей с научными учреждениями, консультациями со специалистами по различным вопросам;
- использование педагогических приемов, позволяющих результативно управлять образовательным процессом;
- организация кооперативных связей с другими ДОО по внедрению и апробированию новых моделей образовательных программ;
- развитие координационного и демократического стиля управления, для которого характерны формы и методы, помогающие раскрытию способностей подчиненных, стимулирующие творчество, побудительные мотивы к новаторству, поиск новых решений, ориентированных на существенное повышение эффективности работы;
- оплата подготовки и переподготовки специалистов.

Финансовые ресурсы помогают правильно оценить качества сотрудников, распределять материальные поощрения среди коллектива. Одним из стимулирующих факторов является надбавка за отличное выполнение работы, возможность оплаты самокупаемых курсов повышения квалификации, повышения разрядности. Участие в общих мероприятиях, выполнение дополнительных обязанностей, расширение сферы деятельности рассматриваются на совете учреждения и выражаются в денежном эквиваленте. Рациональное распределение нагрузки среди сотрудников позволяет повышать уровень заработной платы в коллективе в рамках установленного фонда оплаты труда.

Говоря о материально-технических ресурсах, важно отметить понимание и поддержку учредителей – Департамента образования и социально-правовой защиты детства и управление дошкольного образования города. Несомненно, администрацией детского сада тоже немало делается для привлечения внебюджетных средств. При распределении же средств, предусмотренных бюджетом, необходимо соблюдать точность: выделять их на первоочередные приобретения, и те позиции, где можно сэкономить. Например, сейчас существует большое разнообразие оборудования для спортивных игр и развития двигательной активности. Но одни из них недоступны по цене, другие – не соответствуют возрастным особенностям раннего и младшего дошкольного возраста. На основании этого педагогами и родителями сформировано уникальное оснащение для физического развития, изготовленного своими руками, не только развивает физические способности детей, но и учит их бережному, уважительному отношению к данным пособиям. Ненужные предметы быта превращаются совершенно в фантастические коррекционные коврики, массажеры, гантели.

О социально-психологических факторах мы упоминали выше, но необходимо дополнить, что данный вопрос – один из важнейших составляющих успешной деятельности коллектива. Единство, взаимопонимание, поддержка друг друга ощущается не только в ежедневной работе, но и в проведении совместного досуга: «Красота спасет мир» – встреча с людьми творческих профессий, «Женщина – это любовь» – поэтический клуб, традиционные встречи молодых специалистов детского сада с педагогами-ветеранами. Коллективные посещения театров, подготовка конкурсных программ («Педагог года»), концертов с участием детей и взрослых, совместный отдых на речных просторах, активное участие во всех спортивных мероприятиях.

Качество образовательного процесса в ДОО напрямую зависит от уровня педагогической компетентности членов коллектива. Современные требования к уровню дошкольного образования определяют необходимость непрерывного совершенствования и обновления знаний педагогов рассматриваемого ДОО. С этой целью руководитель должен направлять педагогов на курсы и семинары по повышению квалификации, организованные органами управления

образования, а также самостоятельно проводить учебные мероприятия, привлекая для этого опытных педагогов-новаторов и психологов. Деятельность аттестационной комиссии, руководство которой также осуществляет заведующая ДОУ, способствует повышению уровня профессионального мастерства и творческой заинтересованности всех педагогов.

Появление педагогических инноваций обусловлено необходимостью привести цели, содержание, методы, формы обучения и воспитания детей в соответствие с постоянно изменяющимися запросами общества и личности. Следует отметить, что новизна всегда относительна как в личностном, так и во временном плане: что ново в одно время и для одного педагога, может быть давно известным другому педагогу или в иное время. Поэтому руководителю для осуществления инновационной деятельности требуется знать, как эти новшества, нововведения и инновации внедрять, осваивать и сопровождать.

Деятельность образовательного учреждения финансируется в соответствии с законодательством.

Финансирование федеральных государственных образовательных учреждений осуществляется на основе федеральных нормативов финансирования государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, и муниципальных образовательных учреждений – на основе федеральных нормативов и нормативов субъекта Российской Федерации. Данные нормативы определяются по каждому типу, виду и категории образовательного учреждения в расчете на одного обучающегося, воспитанника, а также на иной основе.

Для малокомплектных сельских и рассматриваемых в качестве таковых органами государственной власти и органами управления образованием образовательных учреждений норматив финансирования должен учитывать затраты, не зависящие от количества обучающихся.

За счет средств федерального бюджета финансируется обучение в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования не менее чем ста семидесяти студентов на каждые десять тысяч человек, проживающих в Российской Федерации.

Нормативы финансирования федеральных государственных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Образовательное учреждение вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства за счет предоставления платных дополнительных образовательных и иных предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в т. ч. иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц.

ДОО является учреждением, которое выполняет функции в интересах общества и содержится за счет бюджета и внебюджетных средств.

Внебюджетные средства ДОУ – это средства, поступившие в соответствии с законодательством в распоряжение учреждения, кроме бюджетных ассигнований, формируемые за счет других источников.

Источниками финансирования внебюджетных средств ДОУ являются:

- добровольные пожертвования родителей и других лиц;
- целевые пожертвования физических и (или) юридических лиц.

Формированием внебюджетных средств ДОО занимается Родительский комитет и заведующий дошкольным образовательным учреждением.

ДОО может иметь и использовать внебюджетные средства на следующих условиях:

- а) их образование разрешено законом и (или) нормативными актами;
- б) имеется смета доходов и расходов, утвержденная в установленном порядке;
- в) существует Положение о внебюджетных средствах, утвержденное Родительским комитетом и заведующим ДОУ.

Смета доходов и расходов по внебюджетным средствам – это документ, определяющий объемы поступлений внебюджетных средств с указанием источников образования и направлений использования этих средств.

В целях внедрения новых технологий в администрировании внебюджетных средств получение данных, содержащихся в утвержденных сметах, может осуществляться в электронной форме.

Наличие в ДОО внебюджетных средств для выполнения ей своих функций не влечет за собой снижения нормативов и (или) абсолютных размеров его финансирования за счет средств учредителя.

Бухгалтерский учет внебюджетных средств осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами Министерства финансов РФ.

В Положении о внебюджетных средствах по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов, могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются Родительским комитетом и заведующим ДОО.

Механизмы разработки плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО.

Планирование финансово-хозяйственной деятельности (ФХД) бюджетных и автономных учреждений осуществляется путем формирования ими и утверждения в установленном порядке плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Согласно Приказу Министерства Финансов Российской Федерации от 28.07.2010 г. № 81н план финансово-хозяйственной деятельности (далее – План) составляется учреждением (подразделением) в рублях с точностью до двух знаков после запятой по форме, утвержденной органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, содержащей следующие части:

- заголовочную;
- содержательную;
- оформляющую.

В заголовочной части Плана указываются:

гриф утверждения документа, содержащий наименование должности, подпись (и ее расшифровку) лица, уполномоченного утверждать План, и дату утверждения;

наименование документа;

дата составления документа;

наименование учреждения;

наименование подразделения (в случае составления им Плана);

наименование органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

дополнительные реквизиты, идентифицирующие учреждение (подразделение) (адрес фактического местонахождения, идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) и значение кода причины постановки на учет (КПП) учреждения (подразделения));

финансовый год (финансовый год и плановый период), на который представлены содержащиеся в документе сведения;

наименование единиц измерения показателей, включаемых в План <*> и их коды по Общероссийскому классификатору единиц измерения (ОКЕИ) и (или) Общероссийскому классификатору валют (ОКВ).

Содержательная часть Плана состоит из текстовой (описательной) части и табличной части.

В текстовой (описательной) части Плана указываются:

цели деятельности учреждения (подразделения) в соответствии с федеральными законами, иными нормативными (муниципальными) правовыми актами и уставом учреждения (положением подразделения);

виды деятельности учреждения (подразделения), относящиеся к его основным видам деятельности в соответствии с уставом учреждения (положением подразделения);

перечень услуг (работ), относящихся в соответствии с уставом (положением подразделения) к основным видам деятельности учреждения (подразделения), предоставление

которых для физических и юридических лиц осуществляется за плату;

общая балансовая стоимость недвижимого государственного (муниципального) имущества на дату составления Плана (в разрезе стоимости имущества, закрепленного собственником имущества за учреждением на праве оперативного управления; приобретенного учреждением (подразделением) за счет выделенных собственником имущества учреждения средств; приобретенного учреждением (подразделением) за счет доходов, полученных от иной приносящей доход деятельности);

общая балансовая стоимость движимого государственного (муниципального) имущества на дату составления Плана, в том числе балансовая стоимость особо ценного движимого имущества;

иная информация по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

В табличной части Плана указываются:

показатели финансового состояния учреждения (подразделения) (данные о нефинансовых и финансовых активах, обязательствах на последнюю отчетную дату, предшествующую дате составления Плана);

плановые показатели по поступлениям и выплатам учреждения (подразделения);

иная информация по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Уточнение показателей Плана, связанных с выполнением государственного (муниципального) задания, осуществляется с учетом показателей утвержденного государственного (муниципального) задания и размера субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания.

Оформляющая часть Плана должна содержать подписи должностных лиц, ответственных за содержащиеся в Плане данные, – руководителя учреждения (подразделения) (уполномоченного им лица), руководителя финансово-экономической службы учреждения (подразделения) или иного уполномоченного руководителем лица, исполнителя документа.

В целях внесения изменений в План и (или) Сведения в соответствии с настоящими составляются новые План и (или) Сведения, показатели которых не должны вступать в противоречие в части кассовых операций по выплатам, проведенным до внесения изменения в План и (или) Сведения.

План государственного (муниципального) бюджетного учреждения (План с учетом изменений) утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, вправе в установленном им порядке предоставить право утверждать План (План с учетом изменений) руководителю государственного (муниципального) бюджетного учреждения.

План подразделения (План с учетом изменений) утверждается руководителем учреждения.

Типовая форма плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения приведена в приказе министерства образования Ставропольского края от 22.12.2010 года № 838-пр «О Требованиях к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного бюджетного (автономного) учреждения образования Ставропольского края».

План ФХД – это утвержденный консолидированный бюджет образовательного учреждения. Именно поэтому отследить его выполнение в целом, не применяя внутренние алгоритмы контроля за выполнением отдельных его компонентов, просто невозможно.

Контролировать исполнение плана будет достаточно просто, если установить контроль за каждой его составляющей.

Таким образом, при исполнении плана ФХД необходимо следить за исполнением смет доходов и расходов, но каждому финансовому источнику.

Итак, на все внебюджетные источники должны быть составлены сметы. Сводная смета – это одна из главных составляющих плана ФХД.

По субсидиям надо составить распределение – аналог сметы расходов. Это вторая главная составляющая плана.

Теперь расскажем о том, как следить за исполнением плана.

Для удобства исполнения плана составляется бюджет учреждения. Бюджет состоит из двух частей: бюджет доходов и бюджет расходов. Составляется он в разрезе подразделений, финансовых источников и статей расходов. Бюджет может быть составлен и по направлениям деятельности, и по видам расходов, и по централизованным средствам – в общем, так, как это необходимо самому учреждению. Это тот самый механизм, который позволяет осуществлять контроль за использованием средств, не нарушая принципы их расходования.

Правила использования средств и санкционирования расходов устанавливаются отдельным документом – локальным нормативным актом учреждения – Положения о порядке использования средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг и работ, субсидий на иные цели, средств от приносящей доход деятельности и санкционировании расходов в учреждении образования.

Нормативное регулирование порядка составления и утверждения плана ФХД.

Согласно п. 3.3 ст. 32 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» государственное (муниципальное) образовательное учреждение должно обеспечить открытость и доступность плана финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения, составляемого и утверждаемого в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и в соответствии с требованиями, установленными Министерством финансов Российской Федерации.

В связи с этим были подготовлены следующие документы:

постановление Правительства РФ от 26.07.2010 № 537 «О порядке осуществления федеральными органами исполнительной власти функций и полномочий учредителя федерального государственного учреждения»;

приказ Минфина России от 28.07.2010 № 81н «О требованиях к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения».

Действие приказа затрагивало только бюджетные учреждения, в отношении которых принято решение о предоставлении им субсидии из соответствующего бюджета бюджетной системы РФ (бюджета РФ, бюджета субъекта РФ или местного бюджета).

Пункт 2 Требований к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения (далее – Требования) определил право учредителя установить особенности составления и утверждения плана ФХД для отдельных учреждений.

Минобрнауки России, являясь учредителем федеральных государственных учреждений, приказом от 01.11.2010 № 1095 утвердило Порядок составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Порядок). Действие данного приказа, вступившего в силу с 1 января 2012 г., распространяется на государственные бюджетные и автономные учреждения, а также их обособленные (структурные) подразделения без статуса юридического лица, находящиеся в ведении Минобрнауки России и осуществляющие полномочия по ведению бухгалтерского учета, которые должны при планировании собственной деятельности разрабатывать планы ФХД. Таким образом, если у ОУ имеется структурное подразделение, осуществляющее полномочие по ведению бухгалтерского учета (например, филиал в другом муниципальном образовании), то это структурное подразделение также должно формировать план ФХД.

Органами власти субъектов РФ также изданы нормативно-правовые акты о порядке составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности государственных бюджетных учреждений, находящихся в их ведении (например, постановление Минобрнауки Астраханской области от 30.11.2010 № 65, приказ Департамента образования Вологодской области от 22.09.2010 № 1602, приказ Минобрнауки Красноярского края от 06.12.2010 № 35-04/1 и т. п.). На настоящий момент порядки, утвержденные на уровне субъектов РФ, за небольшим исключением повторяют требования федеральных органов власти.

Требования к составлению плана ФХД.

Согласно п. 2 Порядка «план составляется на финансовый год в случае, если закон о бюджете утверждается на один финансовый год, либо на финансовый год и плановый период, если закон о бюджете утверждается на очередной финансовый год и плановый период».

План ФХД разрабатывается на этапе формирования проекта того бюджета, из которого будет осуществляться в последующем выплата субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием образовательным учреждением в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг.

План составляется в рублях с точностью до двух знаков после запятой (т. е. с учетом копеек).

В структуре плана ФХД выделяют три части:

заголовочную (позволяет уточнить основные сведения о субъекте планирования и субъекте, контролирующем планирование, а также информацию, на которой основан процесс планирования, – временной период, единицы измерения);

содержательную (определяет плановые показатели в текстовой (описательной) и табличных формах);

оформляющую (связана с процедурой детализации непосредственных участников процесса планирования, т. е. тех, кто будет нести ответственность за качество разработки документа для ОУ).

Требования к форме и информационному наполнению плана ФХД, заложенные в Порядке, на настоящий момент полностью соответствуют требованиям приказа Минфина России от 28.07.2010 № 81н и в нормативно-правовых документах органов власти субъектов РФ не трансформированы.

В заголовочной части Плана ФХД указываются (п. 5 Требований):

гриф утверждения документа, содержащий наименование должности, подпись и расшифровку подписи лица, уполномоченного утверждать План, и дату утверждения;

наименование документа;

дата составления документа;

наименование учреждения;

наименование подразделения (в случае составления им Плана);

наименование органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

дополнительные реквизиты, идентифицирующие учреждение (адрес фактического местонахождения, идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) и значение кода причины постановки на учет (КПП) учреждения);

финансовый год (финансовый год и плановый период), на который представлены содержащиеся в документе сведения;

наименование единиц измерения показателей, включаемых в план, и их коды по Общероссийскому классификатору единиц измерения (ОКЕИ) и (или) Общероссийскому классификатору валют (ОКВ).

В содержательной части плана указываются (п. 7 Требований):

цели деятельности ОУ в соответствии с его уставом, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами – фактически перечисляются те цели, ради которых создано и функционирует образовательное учреждение;

виды деятельности ОУ, относящиеся к основным в соответствии с уставом;

перечень услуг (работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности ОУ, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется за плату (отсутствие в уставе ОУ тех видов деятельности, которые оно хотело бы и могло реализовывать в рамках собственной приносящей доход деятельности, требует изменения устава учреждения);

общая балансовая стоимость недвижимого государственного имущества на дату составления плана (в разрезе стоимости имущества: закрепленного собственником имущества за

учреждением на праве оперативного управления; приобретенного учреждением за счет выделенных собственником имущества учреждения средств; приобретенного учреждением за счет доходов, полученных от иной приносящей доход деятельности);

общая балансовая стоимость движимого государственного имущества на дату составления плана, в т. ч. балансовая стоимость особо ценного движимого имущества.

Требованиями допускается использование в описательной части иной информации по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

В результате Минобрнауки России включило в описательную часть плана ФХД для федеральных ОУ, находящихся в его ведении, дополнительно два вида информации (п. 4 Порядка):

показатели финансового состояния учреждения (данные о нефинансовых и финансовых активах, обязательствах на последнюю отчетную дату, предшествующую дате составления плана), с помощью которых можно оценить динамику развития ОУ;

мероприятия стратегического развития ОУ.

В нормативно-правовых актах субъектов РФ, регламентирующих порядок составления и утверждения плана ФХД государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении органов власти субъектов РФ, информация, включаемая в содержательную часть плана, также несколько различается, в т. ч. по-разному структурируется.

Она может:

полностью повторять информацию из Порядка, определенного Минобрнауки России, включая мероприятия стратегического развития образовательных учреждений (п. 4 приказа Минобрнауки Республики Карелия от 01.03.2011 № 9; п. 4 приказа Минобрнауки Нижегородской области от 28.09.2011 № 2610);

в описательной части содержать цели и виды уставной деятельности ОУ, перечень платных услуг и показатели финансового состояния учреждения на последнюю отчетную дату, предшествующую дате составления плана; а данные по имущественному комплексу будут отражены в табличной форме (п. 4 приказа Департамента образования Вологодской области от 22.09.2010 № 1602; п. 4 приказа Минобрнауки Красноярского края от 06.12.2010 № 35-04/1; п. 4 распоряжения Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 07.12.2010 № 2096-р);

в текстовой части быть представлена в четком соответствии с п. 7 Требований, а в табличной – содержать показатели финансового состояния ОУ: данные о нефинансовых и финансовых активах, об обязательствах на последнюю отчетную дату, предшествующую дате составления плана (п. 2.5 постановления Минобрнауки Астраханской области от 30.11.2010 № 65);

в текстовой части отражать только цели и виды уставной деятельности ОУ и перечень платных услуг без данных по имущественному комплексу; показатели финансового состояния ОУ могут быть перенесены в табличную часть (п. 4, 5 приказа Минобрнауки Омской области от 24.02.2011 № 10);

помимо пунктов, определенных Требованиями, содержать еще и пункт «иная информация» (п. 6.1 приказа Департамента образования Кировской области от 11.02. 2011 № 5-87).

Показатели плана ФХД по поступлениям формируются ОУ, исходя из представленной учредителем информации о планируемых объемах расходных обязательств и объема поступлений от приносящей доход деятельности по следующей структуре:

субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ОУ в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ), – финансовые средства на реализацию государственного (муниципального) задания;

субсидии, предоставляемые в соответствии с проектом закона (решения) о бюджете на осуществление соответствующих целей – целевая субсидия;

бюджетные инвестиции;

публичные обязательства перед физическими лицами в денежной форме, полномочия по исполнению которых от имени учредителя планируется передать в установленном порядке учреждению;

поступления от оказания ОУ услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с его уставом к его основным видам деятельности, предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступления от иной приносящей доход деятельности;

поступления от реализации ценных бумаг (для автономных учреждений, а также бюджетных учреждений в случаях, установленных законодательством).

Существуют и исключения, так согласно п. 5 распоряжения от 07.12.2010 № 2096-р Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга целевые субсидии в структуре плана ФХД не указываются, что не соотносится с Требованиями, установленными Минфином России. При этом плановые показатели по поступлениям указываются в разрезе видов услуг (работ).

В случае если учреждению предоставляется несколько целевых субсидий, показатели формируются по каждой целевой субсидии без формирования группировочных итогов.

Согласно п. 11 Требований плановые показатели по выплатам формируются учреждением в разрезе выплат:

на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда;

услуги связи;

транспортные услуги;

коммунальные услуги;

арендную плату за пользование имуществом;

услуги по содержанию имущества;

прочие услуги;

пособия по социальной помощи населению;

приобретение основных средств;

приобретение нематериальных активов;

приобретение материальных запасов;

приобретение ценных бумаг (для государственных (муниципальных) автономных учреждений, а также государственных (муниципальных) бюджетных учреждений в случаях, установленных федеральными законами);

прочие расходы;

иные выплаты, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

Учредитель вправе предусматривать детализацию плановых показателей по выплатам до уровня групп и статей классификации операций сектора государственного управления бюджетной классификации Российской Федерации, а по группе «Поступление нефинансовых активов» – с указанием кода группы классификации операций сектора государственного управления. На данный момент практически все учредители при формировании плана ФХД предусмотрели для образовательных учреждений использование такой детализации.

Плановые объемы выплат, связанные с выполнением ОУ государственного (муниципального) задания, формируются с учетом нормативных затрат, определенных в порядке, установленном законодательством. Это связано со стандартизацией государственной (муниципальной) услуги и применением методов нормативного подушевого финансирования данной услуги при определении размера выделяемой субсидии.

Платные услуги бюджетных и автономных ОУ также должны быть отражены в плане ФХД.

В соответствии с п. 16 Требований «орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, вправе утвердить единую форму Плана для государственного (муниципального) автономного и бюджетного учреждения либо две отдельные формы для государственного (муниципального) автономного и бюджетного учреждения соответственно, а также правила по их заполнению».

Кроме того, учредитель имеет право определить для бюджетных ОУ размеры плановых

поступлений и соответствующих им плановых выплат, в т. ч. в разрезе видов услуг (работ) (п. 15 Требований), т. е. фактически установить плановое задание на реализацию населению платных услуг.

В случае реализации ОУ в рамках уставной деятельности услуг для физических и юридических лиц на платной основе порядок определения платы за них также устанавливается учредителем (п. 11 Порядка). Это связано с тем, что Закон № 83-ФЗ определил необходимость установления одинаковой оплаты и условий при оказании одних и тех же услуг вне зависимости от источника их финансирования: из бюджета в рамках реализации государственного (муниципального) задания или из средств физических и юридических лиц при реализации платных услуг.

Список литературы:

1. Асланова Л. О., Батова Б. З., Губачиков А. М., Аликаева М. В., Проблемы, связанные с финансированием образования в России // *Фундаментальные исследования*, 2016. № 5–3. С. 546–550.

2. Васильева В. Г., Павленко Н. Э. Структура механизма финансирования системы образования // *Молодой ученый*, 2018, №19, С. 33-35.

3. Гриневич И. М. Правовое регулирование современного российского образования // *Молодой ученый*, 2016. № 4. С. 314–316.

4. Данилов С. С., Монин И. Г., Тихонова К. А. Особенности финансирования бюджетных общеобразовательных учреждений // *Молодой ученый*, 2019. №24. С. 330-332.

5. Хасанова Ч. И. Проблемы определяющиеся финансированием образования // *Материалы V Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум»* URL: www.scienceforum.ru/2013/318/6185 (дата обращения: 16.09.2019).

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите организационно-финансовые механизмы функционирования муниципальных дошкольных образовательных организаций.

2. Назовите основные принципы формирования и совершенствования организационно-экономического механизма функционирования ДОО.

Практическое задание:

Представьте один из разделов плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО.

ТЕМА 15. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

М.А. Тоторкулова, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук

1. *Контроль как одна из функций управления, существующих в тесной взаимосвязи и органическом взаимодействии с функциями планирования, организации, педагогического анализа, регулирования и коррекции.*

2. *Алгоритм осуществления контроля. Виды контроля. Требования к осуществлению контроля.*

3. *Внутренний контроль: тактика, специфика, требования к реализации.*

4. *Методы внутреннего контроля: дисциплинарные, административные, непосредственные, воспитательные, опосредованные*

5. *Виды внутреннего контроля по содержанию: фронтальный, оперативный, тематический, сравнительный, самоконтроль.*

Контроль, как одна из функций управления.

Управление ДОУ – это планомерное, организованное, научно-обоснованное, систематическое воздействие на коллектив детского сада с целью обеспечения его оптимального функционирования. Контроль является заключительной важной функцией управления. В сознании большинства руководителей дошкольных учреждений внутрисадовый контроль был,

прежде всего, связан с проверкой соответствия со стороны внешних инстанций, прежде всего государственных. Само слово «контроль» сплошь и рядом вызывало у работников негативные эмоции, а проверяющие в большинстве случаев воспринимались как лица, которые не столько помогают, сколько мешают работать, порождают ненужные педагогам обязанности, требующие различной формальной отчетности, необъективные, не расширяющие, а зачастую сужающие его права. Контроль, заставляющий защищаться от внешних контролирующих инстанций, педагогов – от администрации, проверяющей их работу, ограничивает возможности творческого роста контролируемых.

Обратная связь между субъектом и объектом управления предполагает сегодня не только формальную проверку выполнения принятых решений, но и определение того, в какой мере эти решения соответствуют изменившимся потребностям, интересам, ценностям.

К факторам, порождающим потребность в изменении работы детского сада, относятся:

- изменение потребностей внешней и внутренней среды детского сада в реализации имеющегося набора образовательных услуг;
- изменение возможностей дошкольного учреждения реализовать запланированные действия;
- последствия изменений в других структурах детского сада.

Каждый из этих факторов должен быть учтен системой внутреннего контроля. Поэтому целесообразно предложить следующее определение внутреннего контроля в детском саду: внутрисадовый контроль – это процесс получения информации об изменениях внешних и внутренних условий функционирования и развития детского сада, несущих в себе угрозу для реализации спланированных действий или, наоборот, открывающих новые возможности, процесс оценки работы детского сада, а также выявления необходимости и организации осуществления ее коррекции. Внутрисадовый контроль – вид управленческой деятельности, служащий средством осуществления обратной связи между системой внутрисадового управления и элементами детского сада как объекта управления. Установление и поддержание обратной связи предполагает:

- разработку и использование стандартов, эталонов, критериев, норм оценивания состояния разных подсистем;
- определение сферы действия каждой из этих норм;
- сбор информации о степени соответствия объектов контроля разработанным нормам;
- анализ выявленных расхождений, поиск путей их преодоления;
- принятие соответствующих решений и проверку их исполнения.

Итак, контроль помогает предвидеть трудности, обеспечивает соблюдение норм взаимоотношений и поведения, уровня дисциплины, поддержать заданный режим работы учреждения, способствует выполнению плана. Являясь одним из главных источников получения информации о работе сотрудников детского сада, контроль выступает базой для принятия управленческих решений, делает заведующего более компетентным и как педагога, и как администратора. Он позволяет установить, все ли в дошкольном учреждении выполняется в соответствии с принятым управленческим решением, отклонения от этих решений и их причины, определить пути и методы устранения выявленных недостатков.

Характерной чертой контроля в детском саду является его педагогическая направленность, опора на достижения педагогической науки, на опыт лучших воспитателей и руководителей.

К осуществлению контроля в дошкольном учреждении предъявляются следующие требования:

- создание единой системы контроля за всеми направлениями воспитательно-образовательной работы детского сада;
- планирование контроля – тщательно намечать цели, рассматривая работу по воспитанию и обучению в тесном единстве, в одном педагогическом процессе;

- выявление в процессе контроля причин, вызывающих недостатки, -выработка эффективных мер, предусматривающих их устранение;
 - своевременность контроля, а значит, и его действенность;
 - вскрытие и считывание обстоятельств, приведших к недостаткам в воспитательно-образовательной работе с детьми, оценивание всей педагогической деятельности коллектива, не ограничиваясь отдельными фактами;
 - контроль должен заканчиваться гласным подведением итогов;
 - выявление достоинства и педагогической эффективности труда воспитателей, работы коллектива, установление не только результатов, но и особенностей самого процесса труда;
 - обязательное выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения контроля.
- Таким образом, контроль должен быть целесообразным, систематическим, оперативным, коллегиальным, объективным.

Учитывая эти требования, руководитель ДОУ, прежде всего, формирует цели внутрисадовского контроля. Они не совпадают с целями управления детским садом, они лишь способствуют достижению высоких результатов деятельности дошкольного учреждения. В рамках управленческого цикла контроль следует за планированием, организацией, его целью. Цели по содержанию контроля могут быть организованы с учетом различных аспектов деятельности детского сада: организационно-педагогические, педагогические, финансово-хозяйственные и другие. Выбор целей контроля зависит от общих задач, которые решаются дошкольным учреждением в учебном году, от объективной оценки состояния воспитательно-образовательного процесса, от уровня мастерства педагогического коллектива, от продолжительности работы руководителя детского сада в данном коллективе и других факторов. Чем полнее учитываются различные факторы при постановке целей контроля, тем эффективнее сам контроль. Чтобы быть эффективным, контроль должен также отвечать и общим принципам:

- Принцип стратегической направленности контроля. Эффективный контроль должен отражать и поддерживать общие цели дошкольного учреждения.
- Принцип соответствия делу. Контроль должен соответствовать контролируемому виду деятельности, объективно измерять и оценивать то, что действительно важно.
- Принцип нормативов. Обязательным условием эффективного контроля является наличие объективных, точных и удобных для применения нормативов.

Необходимо найти простой и конкретный способ определения степени выполнения запланированных задач. Поскольку контроль осуществляется человеком, он неизбежно подвергается влиянию личностных факторов. Фактическое положение дел может восприниматься в самом различном свете в зависимости от личности контролирующего, следовательно, необходимо разработать четкие и объективные критерии проверки качества работы, которые будут убедительны и для контролируемых.

– Принцип контроля по критическим точкам. Эффективный контроль требует полного внимания к факторам, критическим для оценки степени выполнения плана. Как правило, руководителю нет необходимости проверять все до мелочей, необходимо убедиться лишь, что планы выполняются. Следовательно, внимание сосредоточивается лишь на узловых моментах деятельности, по которым можно определить, имеются ли отклонения от планов.

– Принцип существенных отклонений. Эффективность контроля повышается, если внимание сосредоточивается на отклонениях, имеющих некоторую критическую величину или относящихся к разряду исключительных, более мелкими можно пренебречь. Руководители должны заниматься лишь существенными отклонениями в лучшую или худшую сторону.

– Принцип действия. Контроль оправдан лишь тогда, когда отклонения от планов подвергаются корректировке.

– Принцип своевременного контроля. Своевременность контроля заключается в определенной частоте проведения измерений или оценок, которая адекватно соответствует контролируемому явлению. Значение наиболее подходящего временного интервала определяется

с учетом содержания основного плана, времени, в течение которого протекают мероприятия по контролю, затрат на проведение проверки и распространения полученных результатов.

– Принцип простоты контроля. Простейший контроль, с точки зрения тех целей, для которых он предназначен, это наиболее эффективный способ контроля. Простейшие методы требуют меньшей усилий и более экономичны. Контроль должен соответствовать потребностям и возможностям людей, взаимодействующих с системой контроля и реализующих ее.

Принцип экономичности контроля. Любой контроль, который требует больше, чем дает для достижения целей, направляет работу по ложному пути.

Алгоритм осуществления контроля. Виды контроля. Требования к осуществлению контроля.

Алгоритм осуществления контроля строится с учетом следующих блоков.

Блок 1. Воспитанность, сформированность первоначальных учебных навыков и умений, развитие детей.

Уровень воспитанности (культура поведения, нравственные качества, этические представления (этикет), культурно-гигиенические навыки; самообслуживание, отношение к физическому труду, к окружающим людям, взаимоотношения со сверстниками).

Уровень сформированности первоначальных учебных навыков и умений (полнота, глубина и осознанность знаний у детей по разным направлениям программы, соответствие их образовательным программам; умение применять их в разных ситуациях).

Уровень развития (объем и концентрация внимания, объем памяти, развитость наглядно-действенного, наглядно-образного и логического мышления; проявление воли, выдержки, чувств, эмоции; физическое развитие и здоровье).

Методы контроля: беседы, наблюдения, проведение срезов знаний, тестирование, анкетирование, изучение детских работ по изобразительной деятельности и ручному труду.

Блок 2. Профессиональная компетентность педагогических кадров; качество образовательного процесса.

Качество постановки целей и педагогических задач. Эффективность достижения целей и решения педагогических задач. Причины эффективности или неэффективности решения педагогических задач:

– уровень основных личностных качеств педагогических кадров (общая эрудиция и знание материала, общий уровень педагогического мастерства и т. д.);

– уровень основных характеристик воспитанников на занятиях (познавательная активность, самостоятельность, индивидуальная работа с детьми и т. п.);

– качество содержания учебного материала;

– эффективность реализуемых методик и педагогических технологий.

Методы контроля: посещение занятий, других форм работы, тестирование, анкетирование, изучение документов (планов, конспектов) и пособий.

Блок 3. Состояние воспитательной работы.

Наличие воспитательной системы, то есть упорядоченность всей воспитательной работы, включая и дидактическую систему (образовательную деятельность).

Критерии оценки воспитательной системы: критерий факта; критерий качества (общий психологический климат в группе, стиль отношений в ней, Самочувствие ребенка, его социальная защищенность, внутренний комфорт).

Методы контроля: посещение разных возрастных групп, наблюдений за проведением мероприятий, беседы, изучение документов организации работы группы.

Блок 4. Качественный состав и работа по подбору, расстановке педагогических кадров, социально-психологический климат.

Анализ качественного и количественного состава педагогов (возраст, стаж, квалификация и ее повышение и т.д.).

Где и когда (педагог, педагогический совет, производственное совещание и пр.) рассматривались вопросы работы с педагогическими кадрами в данном детском саду (за последние пять лет).

Инновации (кто из педагогов был их инициатором; роль администрации во внедрении новации).

Дисциплина труда (наличие приказов в связи с нарушениями трудовой дисциплины и общественного порядка, вопросы, выносимые на административный совет, формы и методы воздействия, применяемые к нарушителям дисциплины).

Повышение ответственности педагогов за улучшение качества их работы, культуры, более полное использование их резервов (материальное и моральное стимулирование) руководством ДОО. Работа, проводимая по подбору, расстановке кадров.

Работа учреждения с резервом.

Сменяемость кадров и ее причины. Наличие вакансий и причины из не замещения более трех месяцев.

Работа по повышению квалификации педагогических кадров (указать формы).

Работа педсовета, профсоюзного комитета (по вопросам трудового законодательства).

Работа по закреплению кадров (укомплектованности, дефицит кадров).

Проведение анализа текучести кадров (процент текучести кадров по всем категориям).

Работа с молодыми специалистами (какая работа ведется с ними, сколько молодых специалистов уволилось за последние пять лет).

Система поощрений.

Улучшение условий труда и быта педагогов (данные за последние пять лет).

Наличие программы развития детского сада.

Методы контроля: изучение документов, беседы, анкетирование.

Блок 5. Методическая работа.

Система методической работы (сущность и задачи методической работы; содержание методической работы; формы организации методической работы; выбор оптимального варианта системы методической работы в ДОО).

Управление методической работы в ДОО (создание условий для методической работы педагогов; планирование и организация методической работы; стимулирование педагогического творчества педагогов; профессиональное самосовершенствование педагогов; изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта; анализ эффективности методической работы в ДОО).

Методы контроля: посещение методических мероприятий, беседы, изучение документов.

Блок 6. Анализ состояния материальной-технической базы и санитарно-гигиенических условий.

Состояние здания, других построек, групповых комнат, кабинетов, музыкального и спортивного залов, других помещений.

Обеспеченность мебелью, соответствие ее современным гигиеническим требованиям и требованиям рациональной организации воспитательно-образовательного процесса, состояние мебели, ее маркировка и сохранность.

Оснащение учебным оборудованием, наглядными пособиями, техническими средствами обучения, системность их хранения.

Соблюдение в детском саду санитарно-гигиенического режима, охраны труда и техники безопасности, противопожарного состояния, оформление групп и кабинетов.

Методы контроля: осмотр групп и других помещений, беседы, изучение документации.

Блок 7. Анализ состояния управления ДОО.

Контроль включает изучение внутреннего управления как фактора, определяющего эффективность воспитательно-образовательного процесса и его результаты и самоанализ руководителей ДОО. Эффективность контроля во многом зависит от качества подведения итогов контроля, принятия решений по его итогам. Иначе контроль будет лишь констатацией

существующего положения, в то время как он должен способствовать развитию ДОУ, достижению его конкретных результатов. Существуют следующие формы подведения итогов контроля:

Обсуждение итогов контроля на заседании педсовета ДОУ (обычно на заседаниях педсовета обсуждаются итоги комплексных и тематических проверок).

Рассмотрение итогов контроля на административных совещаниях (в присутствии заведующего).

Планирование и анализ контроля. Подведение итогов проверки.

Подготовка приказа по ДОУ по итогам контроля.

Подготовка справки по итогам проверки.

Любое подведение итогов контроля должно завершаться принятием одного из следующих решений: постановление педсовета; решение совещания при заведующем; заключительная часть приказа; рекомендации (в справках),

Поскольку в годовом плане-графике контроля состояние учебно-воспитательного процесса отражено в общем, то это сложное явление необходимо контролировать более углубленно, разделив на более мелкие элементы.

Система контроля за организацией педагогической работы охватывает все направления воспитательно-образовательной работы и предполагает составление комплекта таблиц. Эти таблицы наблюдений педагогического процесса позволяют глубоко проанализировать деятельность воспитателя и детей по любому из направлений педагогического процесса. При этом результаты проверки с помощью условных знаков заносятся в тетрадь контроля и в соответствующие графики (график наблюдений педагогического процесса на занятиях и график наблюдений педагогического процесса вне занятий).

При наличии отрицательных результатов, независимо от того, связаны они с целью проверки или возникли дополнительно в процессе наблюдения, в графе тетради контроля «Анализ выявленных недостатков» обязательно дается словесный анализ с выводами и предложениями. Отрицательный знак качества вносится в график контроля и говорит о необходимости проведения дополнительных проверок до устранения недостатка. Занося в график отрицательные, удовлетворительные, положительные результаты, отмечаем в любом случае то главное, на что нужно обратить внимание, например, помочь обобщить опыт.

Ежемесячно при планировании посещений групп одна – две цели, взятые из плана-графика, являются ведущими. Например, в сентябре такой была цель номер два. Это значит, что в течение месяца при посещении каждой группы во всех проверяемых видах работы, кроме других целей, обязательно ставилась цель номер два. Таким образом, к концу года ни одна из целей плана-графика не бывает упущена при проверке.

Внутренний контроль: тактика, специфика, требования к реализации.

Для контроля за различными объектами и участками работы детского сада используется внутренний контроль. Можно выделить две основные группы форм внутреннего контроля:

– использующиеся для проверки образовательного и других процессов жизнедеятельности детского сада;

– специальные формы контроля за состоянием воспитательно-образовательного процесса.

В зависимости от того, на каком этапе своего выполнения контролируется работа, различают предварительный, текущий (оперативный) и заключительный (итоговый или результирующий) контроль.

Предварительный контроль осуществляется до фактического начала работы. Объектом контроля являются материальные и финансовые ресурсы, а также готовность исполнителей. Предварительный контроль имеет опережающий, прогностический характер, его смысл состоит в предупреждении возможных сбоев еще до начала процесса и в обеспечении условий для успешного выполнения намеченного. Например, в августе проводится проверка готовности к началу учебного года: проверяется оборудование, документация, наличие методического и дидактического материала. Главным содержанием предупредительного контроля следует считать

проверку готовности воспитателя к проведению занятий, прогулок, трудовой деятельности. Предварительный контроль полезен для предупреждения ошибок в работе воспитателя при введении новой образовательной программы, иных форм деятельности; его смысл в профилактике возможных недоработок, отборе наиболее рациональных методов работы, повышении уровня управления.

Текущий (оперативный) контроль проводится в ходе выполнения работ. Объектом контроля являются промежуточные результаты деятельности исполнителей, их отношение к работе, выявление состояния работы педагогического коллектива на каком-либо этапе, в какой-либо момент. Смысл текущего контроля состоит в выявлении возможных отклонений промежуточных результатов от запланированных. Например, может быть проверена подготовка воспитателей проведению прогулок с детьми, к работе в первые дни учебного года и другие. Он может носить выборочный характер и включать в проверку работы отдельных воспитателей.

К оперативному контролю привлекаются старший воспитатель, старшая медсестра, заведующий хозяйственной частью. Это вид контроля позволяет установить состояние дел, готовность к рабочему дню на каждом рабочем месте, санитарное состояние помещений и выполнение режима дня, качество подготовки к предстоящим занятиям с детьми, наличие необходимых пособий, материалов, настроение детей.

Заключительный (итоговый) контроль проводится после того, как работа выполнена, подводит итоги за определенный период времени: за квартал, полугодие, год. Как правило, в процессе итогового контроля проводится анализ усвоения детьми знаний, умений и навыков, заложенных в образовательной программе дошкольной организации. Во время этого вида контроля оценивается выполнение программы в целом, а также каждым ребенком в отдельности. При проведении контроля по итогам учебного года выделяются усвоение детьми образовательных программ и условия, созданные для педагогической деятельности.

Задача этого контроля – выявить степень достижения цели, собрать информацию для планирования, если подобные работы будут проводиться в будущем. Заключительный контроль дает возможность оценить, насколько реалистичными были первоначальные планы, и предотвратить в будущем возможные ошибки.

Ко второй группе форм контроля относятся следующие виды контроля воспитательно-образовательного процесса: фронтальный и тематический.

Фронтальный контроль по форме проведения является комплексно-обобщающим. Он предполагает глубокую всестороннюю проверку учебно-воспитательной работы в одной группе в течение нескольких дней. Это форма контроля позволяет получить всестороннюю информацию о выполнении программы воспитания в целом, дает материал для глубокого педагогического анализа, выводов и помогает определить, на что должна быть направлена помощь. В процессе фронтального контроля изучается работа двух воспитателей, работающих в группе, выясняется, есть ли преемственность в их работе, единство требований. Фронтальная проверка как основной вид контроля позволяет установить, насколько правильно осуществляются процессы развития и воспитания детей, взаимосвязи различных видов деятельности. Фронтальный контроль проводится в любое время года, продолжительность его от трех дней до недели.

Целью тематических проверок является изучение выполнения программы по конкретным разделам. В ходе их устанавливается, как выполняются нормативные документы, как идет работа по решению задач годового плана, как устраняются выявленные за прошедший учебный год недочеты в воспитательно-образовательной работе, насколько эффективно воспитатели используют рекомендации методических объединений, консультаций, лучший опыт, представленный на открытых просмотрах в школах передового педагогического опыта. Тематическая проверка проводится с целью выявления уровня работы дошкольного учреждения по задачам, намеченным в годовом плане. В зависимости от цели контроля тематическая проверка может быть проведена в одной, в нескольких или по всех возрастных группах.

В зависимости от того, кто выполняет контролируемую функцию в детском саду, различают такие формы контроля, как административный контроль, коллективный контроль, взаимоконтроль, а также самоконтроль.

Контроль, осуществляемый руководством дошкольного образовательного учреждения, называют административным. Он может быть как стихийно-административным, так и плано-административным.

Как правило, заведующий детским садом значительный объем функций делегирует своим заместителям, оставляя в большинстве случаев за собой контроль работы административно-управленческого персонала, выполнения Закона РФ «Об образовании», состояния санитарно-гигиенических условий, соблюдения правил охраны и техники безопасности, сохранности материально-технической базы и здания детского сада, ведения документов строгой отчетности.

В ведении заместителей заведующего дошкольным образовательным учреждением находятся определенные процессы функционирования и их непосредственные исполнители. Они контролируют выполнение образовательных программ, режима занятий, нерегламентированных видов деятельности, ведение документации педагогами, работу творческих групп, состояние воспитательно-образовательного процесса, качество работы обслуживающего персонала, состояние и сохранность материально-технической базы ДОУ.

Конкретное распределение функций контроля между заведующим и его заместителями может варьироваться в разных детских садах. Выделяя вопросы, которые контролирует только заведующий, и вопросы, контролируемые старшим воспитателем, заведующим хозяйственной частью, врачом, старшей медицинской сестрой, следует исходить из их должностных обязанностей, определенных квалифицированными характеристиками «Положения о дошкольном учреждении».

Контроль, осуществляемый педагогическим коллективом, – коллективный контроль – имеет не столь жесткие формы, как административный: это контроль равных по положению, и поэтому он осуществляется в формах профессиональных дискуссий, творческих отчетов в работе. Цель подобного контроля – оказание необходимой помощи в виде совета, рекомендации коллег, решающих с педагогом общие задачи. Коллективный контроль приносит наибольшую пользу, когда необходима широкая экспертная оценка работы педагога, например, при аттестации кадров.

Педагоги могут выполнять функцию контроля по отношению друг к другу. В этом случае говорят о взаимоконтроле. Он оказывается наиболее эффективным при передаче опыта и повышении квалификации. Передавая свой опыт, каждый из коллег изучает, как идет его освоение другими. Контроль деятельности воспитателя со стороны коллег обладает большой силой воздействия на сотрудников. Его результаты непосредственно влияют на статус педагога в коллективе. Поэтому при организации коллективного контроля и взаимоконтроля важно учитывать индивидуальные особенности контролируемых и контролирующих, личные симпатии и антипатии педагогов. В противном случае может возрасти число конфликтов.

Самоконтроль основывается на доверии к работе воспитателя. Доверие оказывается лучшим сотрудникам в качестве поощрения за высокие результаты педагогической деятельности. Очевидно, что педагог может быть переведен на самоконтроль по истечении определенного времени работы в данном учреждении. Реализация комплексного подхода к решению данного вопроса позволяет считать, что один и тот же контроль может быть, например, одновременно и тематическим, и фронтальным, и текущим, и предупредительным.

При проведении контроля в дошкольном учреждении следует руководствоваться системным подходом, который предполагает:

- постоянство контроля, его осуществление по заранее разработанным алгоритмам, структурным схемам;
- охват всех направлений воспитательно-образовательной работы;
- широкое привлечение членов коллектива;
- серьезную теоретическую и методическую подготовку;

– установление взаимосвязей и взаимодействия всех компонентов педагогического процесса;

-комплексное использование форм и методов осуществления контроле в зависимости от целевой установки, содержания педагогического процесса, квалификации воспитателей, характера взаимоотношений в педагогическом коллективе.

Для проведения успешной работы необходимо соблюдение последовательности контроля: подготовка, сбор необходимой информации, ее анализ, разработка схем, памяток, проведение контроля, широкое обсуждение в коллективе его итогов, проверка исполнения принятых по результатам контроля решения.

При проверке важен не столько предмет анализа, сколько механизм применяемых действий, то есть технология внутрисадовского контроля. Под технологией будем понимать всю совокупность средств, сознательно применяемых для достижения целей и реализации функции контроля.

Эффективность контроля во многом зависит от подготовительной работы. Руководителю необходимо заблаговременно разработать программу контроля, его поэтапность. На первом этапе, как правило, намечаются общие контуры контроля на весь год по семи блокам, которые характеризуются масштабностью, стабильностью, устойчивостью. Они обязательны для любого дошкольного учреждения, независимо от его типа, комплектности, характеристик педагогического состава.

Методы внутреннего контроля: дисциплинарные, административные, непосредственные, воспитательные, опосредованные.

Внутренний контроль требует рационального распределен по времени и направлен на решение выбранных годовых задач, повышение профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Внутренний контроль – это проверка результатов деятельности ДОО с целью установления исполнения законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, в том числе приказов, указаний, распоряжений заведующего ДОО, а также с целью изучения последствий принятых управленческих решений, имеющих нормативную правовую силу.

Методами внутреннего контроля являются дисциплинарные (замечания, выговор, выговор с занесением в личное дело); административные; непосредственные. Воспитательные и опосредованные.

Любой метод контроля должна осуществляться в строгой последовательности: обоснование проверки, формулирование цели, разработка плана-задания, сбор информации, анализ результатов проверки, обсуждение итогов, рекомендации. Контроль будет эффективным только когда собранная информация будет служить основой для педагогического анализа, а через анализ и для коррекции и регулирования. Поэтому результаты внутреннего контроля обязательно должны анализироваться и оформляются в виде аналитической справки, содержащей констатацию фактов, выводы и предложения и доводиться до каждого педагога.

Руководство детским садом будет эффективно, если контроль осуществляется не от случая к случаю, а носит систематический характер, на основании намеченного плана.

Для того чтобы план ВК стал документом, ориентированным на достижение целей и задач работы детского сада, на повышение педагогического мастерства педагогов, на качество воспитательно-образовательного процесса, на успешность выпускников детского сада, был документом, носящим контрольно-диагностический и регулятивно-коррекционный характер, необходимо чётко определить направления контроля и содержание каждого из них, цели контроля, формы и методы, кто и когда осуществляет контроль, где обсуждаются результаты.

Виды внутреннего контроля по содержанию: фронтальный, оперативный, тематический, сравнительный, самоконтроль.

Формы контроля:

Тематический контроль – привлечение внимания педагогического коллектива к определенным задачам дидактического, методического, образовательного и развивающего характера, которые в данном ДОО решаются недостаточно успешно;

– выявление уровня работы ДОО по задачам, намеченным в годовом плане ДОУ.

Проводится 2–3 раза в год, продолжительность от 3 дней до одного месяца.

Содержание тематического контроля включает вопросы пяти блоков, выделенных К. Ю. Белой, позволяющие изучить систему работы по определенной теме:

1. Изучение и оценка уровня профессионального мастерства педагогов по проведению системы ОУД и совместной деятельности с детьми (изучается методическая, технологическая, базовая культура, самообразование педагогов).

2. Результаты (показатели сформированности умений и навыков детей)

3. Система планирования, ведение документации отражающей тему контроля

4. Предметно-развивающая среда.

5. Взаимодействие с родителями для развития ребенка.

Оперативный контроль. Осуществляется 5–7 раз в месяц, продолжительность 1–2 дня.

Предупредительный, экспресс-диагностика, выборочный.

Предупредительный.

Содержание контроля: выявление готовности педагогов к рабочему дню; определение уровня владения образовательными технологиями и методиками; анализ циклограммы (планированию содержания образовательной работы на текущий день).

Проводится в форме наблюдений за педагогическим процессом, беседы с воспитателем, анализе педагогической документации.

Экспресс-диагностика.

Содержание контроля: социологическое исследование (анкетирование, тестирование и т. п.) по выявлению уровня педагогического мастерства педагогов и уровня развития ребенка-дошкольника в разных видах деятельности.

Выборочный (эпизодический) Данный вид контроля может носить выборочный характер и включать проверку работы отдельных воспитателей (готовность воспитателя к проведению ОУД, режимных моментов и др.).

Фронтальный контроль – выявление общего представления о профессиональной деятельности педагогов, ДОО по конкретной теме контроля.

Предполагает всестороннюю проверку деятельности как педагога, так и ДОУ в целом. Изучаются: нормативно-правовые документы ДОУ, документация сотрудников, оснащение педагогического процесса, воспитательно-образовательная работа с детьми, детские работы, работа с родителями, повышение педагогической квалификации и другие аспекты педагогической деятельности. Проводится в любое время года, продолжительность от 3 дней до недели.

Объект контроля. Воспитательно-образовательный процесс (профессиональные навыки педагогов).

Документация. Работа с родителями. Предметно-пространственная развивающая среда.

Сравнительный контроль – анализ работы в рамках темы контроля воспитателей параллельных групп, воспитателей одной группы.

Персональный контроль – изучение системы работы, оценка распространения передового педагогического опыта и внедрения инновационных технологий в практику работы определенными педагогами, имеющими высокий уровень профессионального мастерства:

– выявление состояния работы по устранению недочетов в воспитательно-образовательной работе педагога по определенной теме. (Контроль документации, посещение ОУД, проведение режимных моментов, самообразование).

Список литературы:

1. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: пособие для студентов вузов / Т.П. Колодяжная. – Ростов н/Д: Учитель, 2015. – 156 с.
2. Корепанова Н. В., Липчанская, И. А. Контроль функционирования и развития ДОУ [Текст] / Н. В. Корепанова, И. А. Липчанская. – М.: ТЦ Сфера, 2013. 445 с.
3. Педагогический контроль в процессе воспитания [Текст]: методические рекомендации / сост. Е. Н. Степанова. – М.: ТЦ Сфера, 2015. – 160 с.
4. Петрович М. В. Вариативное управление: словарь – справочник [Текст] / М. В. Петрович. – Минск: Дикта, 2014. – 368 с.
5. Скоролупова О.А. Контроль воспитательно – образовательного процесса в ДОУ [Текст] / О.А. Скоролупова. – М.: Скрипторий, 2016. – 159 с.
6. Сотникова В.М. Контроль за организацией педагогического процесса в группах раннего возраста [Текст] / В.М. Сотникова. – М.: Скрипторий, 2014. – 164 с.
6. Фалюшина Л.И. Технологии менеджмента и маркетинга в системе дошкольного образования [Текст] / Л. И. Фалюшина. – М.: Аркти, 2016. 350 с.
7. Хабибулина, Р.Ш. Контрольно-аналитическая деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения [Текст] / Р. Ш. Хабибулина. – СПб.: Детство-Пресс, 2015. 158 с.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите виды контроля в ДОО.
2. Что является объектом контроля?
3. Назовите методы внутреннего контроля и дайте характеристику.

Практическое задание:

1. Разработайте и представьте план и анализ контроля ДОО.

ТЕМА 16. УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В ДОО

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент;

Е.А. Кузьмина, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. Основные направления инновационной деятельности ДОО. Условия организации и осуществления инновационной деятельности в ДОО.
2. Организация и управление инновационной деятельностью в ДОО.
3. Стратегия инновационного развития Российской Федерации в период до 2020 года. Приказ от 30 декабря 2015 года № 1838-пр «Об утверждении перечня основных направлений инновационной деятельности в сфере образования в Ставропольском крае».
4. Обеспечение инновационной методической деятельности педагогов ДОО: информационное обеспечение инновационных процессов; кадровое; инструктивно-методическое; нормативно-правовое; учебно-методическое.

Основные направления инновационной деятельности ДОО. Условия организации и осуществления инновационной деятельности в ДОО.

Инновационная деятельность – вид деятельности, связанный с трансформацией идей в технологически новые или усовершенствованные продукты, услуги, внедренные на рынке, в новые или усовершенствованные технологические процессы или способы производства (передачи услуг), используемые в практической деятельности.

К основным направлениям организационной работы инновационной деятельности ДООУ относятся следующие:

- создание специальных подразделений в детском саду, т. е. групп педагогов, занимающихся разработкой творческих мероприятий, выявлением и анализом проблем;
- применение активных форм методической работы с педагогическим коллективом т. е. использовании инновационных направлений деятельности – деловых игр, моделирования, проектных методов;
- создание программ профессионального роста и развития педагогов, их обучения и переобучения, с учетом особенностей личностного развития, потребностей и возможностей каждого педагога, уровня их профессионального развития и квалификационных характеристик;
- поиск информации о передовом педагогическом опыте деятельности в области внедрения инновационных продуктов в работу ДООУ;
- создание картотеки и видеотеки информационного материала, методических разработок, затрагивающих внедрение инновационных продуктов, методов и технологий организации учебно-воспитательного процесса ДООУ.

Виды инновационной деятельности:

- 1) исследования и разработки
- 2) технологическая подготовка и организация производства, охватывающая приобретение производственного оборудования и инструментов, изменения в них, а также в методах производства, контроля качества, необходимых для изготовления нового продукта, или методов их производства
- 3) пуск производства и предпроизводственные разработки, включающие модификации продукта и технологического процесса, переподготовку персонала для применения новых технологий и оборудования, а также пробное производство, если предполагается дальнейшая доработка конструкции
- 4) маркетинг новых продуктов – включает деятельность, связанную с выпуском новой продукции на рынок, предварительным исследованием рынка, адаптацией продукта к различным рынкам, рекламной компанией.

Новшество – оформленный результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок в какой-либо сфере деятельности по повышению ее эффективности (открытия, изобретения и др.).

Инновации – конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого вида эффекта.

Критерии инновации:

- научно-техническая новизна;
- промышленная применимость;
- коммерческая реализуемость.

Классификация инноваций по различным признакам:

- 1) по содержанию:
 - производственные (новые виды оборудования, сырья, материалов);
 - управленческие (новые методы организации производства, управления);
 - информационные (новые способы сбора, обработки и передачи информации);
 - социальные (изменение условий труда, быта, экологии).
- 2) по уровню новизны:
 - базисные (реализуют кардинальные изобретения, которые позволяют сформировать новое поколение техники);
 - улучшающие (направлены на реализацию незначительных изобретений);
 - псевдоинновации (проводят «косметическое» улучшение продукции).
- 3) по масштабам применения:
 - единичные (единичные случаи изобретений), часто не столь масштабно значимые;

– массовые.

4) с точки зрения технологических параметров:

– продуктовые (охватывают внедрение технологически новых или усовершенствованных продуктов);

– процессные (включают разработку и внедрение технологически новых или значительно усовершенствованных производственных методов).

5) по уровню управления: народно-хозяйственные, отраслевые, территориальные, первичные звенья управления инновациями.

6) по масштабам распространения: трансконтинентальные, транснациональные, региональные, локальные, местные

7) с точки зрения циклического развития: крупные, средние, мелкие.

8) с точки зрения получаемого эффекта от внедрения инновации: научно-технические, социальные и т. д.

Жизненный цикл инновации – совокупность взаимосвязанных процессов и стадий создания новшества / промежуток времени от зарождения идеи до снятия с производства реализованного на ее основе инновационного продукта.

Инновация в своем жизненном цикле проходит ряд стадий, включающих:

1) зарождение (высокая себестоимость продукции и незагруженность мощностей);

2) рост (промышленное освоение с одновременным выходом продукта на рынок);

3) зрелость (стадия серийного или массового производства и увеличение объема продаж);

4) насыщение рынка (максимальный объем производства и максимальный объем продаж);

5) упадок (свертывание производства и уход продукта с рынка).

На современном этапе в связи с введением в действие ФГОС ДО, возникла необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования, введения программно-методического обеспечения дошкольного образования нового поколения, направленное на выявление и развитие творческих и познавательных способностей детей, а также выравнивание стартовых возможностей выпускников дошкольных образовательных учреждений при переходе на новый возрастной этап систематического обучения в школе.

Огромными способностями повышения качества образования обладает организация и внедрение в педагогическую практику образовательных учреждений инновационной деятельности, направленной на проектирование стратегии обновления управления ДОУ, а также организацию инновационной методической работы с педагогическими кадрами.

Сегодня в сфере образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, проводятся большие или малые государственные реформы, внедряются новшества в организацию и содержание, методику и технологию преподавания. Теоретическая проработка проблемы инноваций служит основой обновления образования, его осмысления и обновления с целью преодолеть стихийность этого процесса, эффективно управлять им.

Однако педагогическая практика свидетельствует о том, что дошкольные образовательные учреждения недостаточно готовы к отбору и оцениванию позитивных инноваций в дошкольное образование, к разработке и внедрению инновационных программ и технологий, к качественной реализации их в работе с детьми. Это обстоятельство вполне убедительно свидетельствует о том, что имеет место противоречие между социально-обусловленной потребностью в повышении профессиональной компетентности педагогов инновационных ДОУ и реальным состоянием инновационной деятельности, призванной обеспечить готовность педагогов к инновациям.

В целом есть основания утверждать, что развитие инновационной деятельности – одно из стратегических направлений в дошкольном образовании.

В настоящее время можно выделить ряд общественных тенденций, способных привести к рождению инноваций:

- Требования гуманизации образовательного процесса.

- Высокий уровень к качеству образования и развитию детей в связи с внедрение ФГОС ДО.
- Ориентация на культурно-нравственные ценности.
- Конкурентные отношения между образовательными учреждениями.
- Активное реагирование на многообразие интересов и потребностей детей и их родителей.
- Большие потенциальные возможности, выражающиеся в инновационной образовательной инициативе педагогов.

Инновационное развитие в настоящее время встречает ряд трудностей:

- увеличение сложности труда,
- расширение круга должностных обязанностей,
- недостаточное ресурсное обеспечение для внедрения инноваций,
- слабое материальное и моральное стимулирование, для детей – учебная перегрузка.

Но наряду с трудностями выделяются и позитивные факторы.

Для педагога:

- рост профессионального мастерства,
- формирование способности к профессиональной рефлексии,
- умение осуществлять исследовательскую деятельность,

Для детей:

- повышение качества обученности.

Организация и управление инновационной деятельностью в ДОО.

Несмотря на то, что проблемы инновационной педагогической деятельности широко и прочно вошли в жизнь дошкольных образовательных учреждений, нормативного и инструктивно-управленческого обеспечения процессов обновления управленческой деятельности и методической работы в ДООУ, повышение их эффективности в условиях реализации инноваций явно недостаточно. Существующие подходы к организации методической работы не сориентированы на процесс обновления дошкольного образования. То есть система методической работы на сегодняшний день является неадекватной тем инновационным процессам, в которые вовлечены педагоги ДООУ. Практика инноваций требует перевода управленческой деятельности и методической работы ДООУ в ее новое состояние – инновационное пространство ДООУ.

Направления развития инновационных процессов

1. Инновации в управленческой деятельности:

- программно-целевой педагогический менеджмент и маркетинг;
- создание единой программы управления инновационной деятельностью в ДООУ;
- широкое делегирование полномочий и расширение степени участия сотрудников в управлении развитием ДООУ;
- разработка Концепции развития ДООУ, Основных общеобразовательных программ ДООУ;
- изменение алгоритма проведения внутреннего контроля за качеством образования, внедрение его новых форм, делегирование контрольных функций;
- создание нормативно-правовой базы, регламентирующей инновационную деятельность в ДООУ;
- развитая система самоуправления за счет создания коллегиальных органов, созданные из числа педагогов-новаторов, совершенствующих деятельность детского сада в единстве управленческого и научно-исследовательского аспектов.

2. Инновации в работе с педагогическими кадрами:

- создание системы непрерывного образования и самообразования педагогов ДООУ;
- разработка программы формирования кадрового потенциала;
- разработка педагогами индивидуальных программ педагогического поиска;

- индивидуализация форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов;
- использование активных методов обучения педагогов (мастер-класс, педагогические ринги, стажерские площадки, педагогические проекты, использование ИТК-технологий и т. д.);
- самореализационные формы повышения профессиональной квалификации (творческие конкурсы и лаборатории, публикации опыта работы в СМИ, создание банка инновационных идей, клубы по профессиональным интересам и т. д.);
- обобщение и трансляция передового педагогического опыта (ППО);
- использование педагогами инновационных авторских технологий;
- дальнейшая интеграция инновационных процессов в различные направления работы ДОУ.

3. Инновации в содержании образования.

- адаптация и внедрение новых авторских, дополнительных программ;
- разработка и реализация собственных парциальных программ и педагогических технологий;
- организация дополнительных образовательных услуг.

Черты инновационных образовательных учреждений:

- ведется поиск нового содержания труда педагога;
- апробируются новые средства и способы его работы, направленные на развитие творческих черт воспитателя, личной ответственности за содержание и результаты своего труда;
- реализуется иная, чем в массовом учреждении, модель устройства жизни ребенка;
- разрабатывается принципиальное, отличное от традиционного, содержание образования, включая освоение умений и средств саморегуляции, самопознания, самоопределения.

Типы нововведений в ДОО группируются по следующим основаниям:

- в зависимости от их практико-ориентированной направленности результатов инновационных процессов в дошкольном образовании выступает использование теоретических и практических новшеств;
- по влиянию на учебно-воспитательный процесс (новшества в содержании образования, формах, методах педагогического процесса, управлении);
- масштабам преобразований (частные, единичные, не связанные между собой; модульные, системные);
- нововведения на микроуровне, т. е. индивидуальное новшество (индивидуальное новшество) или макроуровне (взаимодействие отдельных нововведений);
- инновационному потенциалу;
- отношению к предшествующему новшеству;
- масштабам их внедрения;
- авторству инноваций;
- по источникам инноваций.

Показателями инновационного потенциала современной ДОО считаются:

- кадровый и научный потенциал;
- инновационность управляющей системы в ДОО.

Направления инновационной деятельности в ДОО:

- разработка программно-методического обеспечения инновационных процессов;
- внедрение новых форм дошкольного образования;
- разработка и внедрение в практику инновационных коллективных и индивидуальных педагогических проектов или технологий в ДОО или отдельных их элементов;
- информатизация образовательного процесса;
- организация сетевого взаимодействия инновационных ДОО в качестве экспериментальных площадок с педагогами и исследователями сузов и вузов для решения определенных проблем по актуальной для педагогической теории и практике проблематике.

Стратегия инновационного развития Российской Федерации в период до 2020 года. Приказ от 30 декабря 2015 года № 1838-пр «Об утверждении перечня основных направлений инновационной деятельности в сфере образования в Ставропольском крае».

Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

Перечень основных направлений инновационной деятельности в сфере образования в ставропольском крае.

I. Управление образованием.

1. Разработка и апробация моделей управления ресурсными центрами профессионального образования в рамках сетевого взаимодействия.

2. Отработка моделей государственно-общественного управления на региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации.

3. Механизмы и технологии исследования кадровых потребностей краевого рынка труда и формирования государственного задания на подготовку кадров в профессиональных образовательных организациях, организациях высшего образования.

4. Разработка электронных систем управления в сфере образования на региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации.

II. Обновление содержания образования.

1. Эффективные модели и механизмы реализации федеральных государственных образовательных стандартов на всех уровнях образования.

2. Альтернативные образовательные и развивающие программы для дошкольных образовательных организаций.

3. Разработка и апробация эффективных моделей развития поликультурного образовательного пространства.

4. Разработка и апробация эффективных моделей интеграции волонтерских проектов в программы образовательных организаций разного уровня.

5. Разработка и апробация модульно-компетентностных образовательных программ профессионального образования.

6. Внедрение инновационных педагогических технологий, направленных на формирование общих и профессиональных компетенций обучающихся в профессиональных образовательных организациях, организациях высшего образования.

III. Воспитание и социализация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и детей с ограниченными возможностями здоровья.

1. Эффективные модели и механизмы выявления, поддержки и сопровождения одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья в целостном учебно-воспитательном процессе.

2. Современные образовательные и организационно-правовые модели, обеспечивающие успешную социализацию детей.

3. Развитие органов самоуправления как фактор социализации детей и подростков.

V. Новые модели и механизмы организации повышения квалификации в сфере образования.

1. Создание инновационных моделей организации повышения квалификации на региональном и муниципальном уровнях (в том числе создание инновационных центров и программ повышения квалификации).

2. Создание и отработка инновационных моделей профессионального педагогического образования.

3. Новые модели и технологии повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих организаций на базе профессиональных образовательных организаций в рамках социального партнерства.

Обеспечение инновационной методической деятельности педагогов ДОО: информационное обеспечение инновационных процессов; кадровое; инструктивно-методическое; нормативно-правовое; учебно-методическое.

Основная цель управления инновационной методической работой – эффективное и планомерное использование сил, средств, времени и людских ресурсов для достижения оптимального результата.

Можно выделить пять компонентов управленческой инновационной деятельности, без которых не построить инновационный процесс.

Управление инновационной методической работой, в первую очередь, должно быть направлено:

- на создание благоприятных условий и обеспечение методической деятельности педагогов ДОО;
- информационное обеспечение инновационных процессов;
- кадровое обеспечение (обеспечение повышения образованности педагогов, их профессиональной компетентности, уровня их профессионального мастерства);
- инструктивно-методическое и нормативно-правовое обеспечение инновационной методической работы;
- учебно-методическое обеспечение самого процесса инновационной педагогической деятельности.

Актуализация названных пяти компонентов обеспечивает оптимальное управление инновационной методической работой.

Выбирая оптимальный вариант системы методической работы в ДОО, необходимо учитывать следующие параметры:

- задачи, стоящие перед ДОО в инновационной внедренческой деятельности;
- результаты диагностики и профессиональной деятельности педагогов и результаты работы ДОО в целом;
- количественный и качественный состав педагогического коллектива (уровень образованности педагогов, их профессиональная компетентность; готовность к внедрению инноваций);
- цели и функциональные особенности содержания методической работы в условиях инноватики;
- накопленные в ДОО традиции;
- сравнительную эффективность различных форм методической работы в условиях инновационного ДОО для повышения профессиональных компетенций педагогов;
- материальные, моральные, психологические и другие условия.

Чтобы управленческая деятельность осуществлялась эффективно необходимо определить функции управления методической работой.

При планировании методической работы необходимо учитывать основные принципы планирования:

- единство целевой установки и условий реализации;
- единство краткосрочного и долгосрочного планирования;
- обеспечение комплексного характера прогнозирования и планирования;

- сочетание государственных и общественных интересов, учёт потребностей потребителей образовательных услуг;

- стабильность и гибкость планирования и прогнозирования.

Организуя процесс управления инновационной деятельностью, необходимо определить основные приоритеты направления инновационной методической работы.

В повышении эффективности инновационной методической работы немаловажную роль играют современные подходы к её организации, т.е. отбор продуктивных форм методической работы с педагогами ДООУ.

В психолого-педагогической литературе, в современных исследованиях по проблеме организации методической работы даётся следующая классификация современных форм методической работы.

Выбор данных форм в планировании будет зависеть от целей, задач, содержания образования, уровня образованности и компетентности педагогов.

Все выше выделенные элементы структуры методической работы можно свести к модели построения инновационной методической работы.

Представленный проект можно видоизменять, адаптируя структуру к специфике своего ДООУ, наполняя его соответствующим содержанием.

Что же должна включать в себя модель построения инновационной методической работы?

Основаниями для проектирования инновационной методической работы могут являться:

- регионально-муниципальная политика в области обновления методической работы;
- приоритеты образовательного учреждения в области обновления методической работы;
- рейтинг образовательного учреждения;
- кадровый потенциал для осуществления инновационной методической работы;
- образовательные потребности потребителей образовательных услуг.

Исходя из определённых выше оснований проектирования, определяются цели, задачи и приоритетные направления.

Приоритетных направлений стратегии обновления методической работы может быть несколько: это повышение уровня конкурентно способности педагогов на рынке образовательных услуг, методическое и научно-методическое обеспечение образовательного процесса, его дидактическое обеспечение.

Следующим этапом в проектировании модели инновационной методической работы является выделение достаточных необходимых условий реализации выдвинутых задач.

В качестве необходимых и достаточных условий могут быть выдвинуты:

- отбор инновационного содержания методической работы и его оценивание самими педагогами;

- проектирование продуктивных форм методической работы;

- нормирование форм методической работы, сориентированных на освоение и разработку педагогами ДООУ инновационных программ и технологий, на повышение уровня их профессиональной компетентности.

Далее в модели построения инновационной методической работы могут быть определены функции субъектов:

- функции руководителей методической работы, включают в себя организацию методических мероприятий, стимулирование, мотивирование творческого труда педагогов, контроль за выполнением управленческих решений;

- функции педагогов, включают в себя самоорганизацию, самостимулирование, самоконтроль.

Необходимо отметить, что модель инновационной методической работы должна в полной мере согласовываться с основными положениями системно-синергетического подхода и программно-целевого принципа управления.

Использование данной модели инновационной методической работы может служить средством реализации обозначенной проблемы – повышения эффективности работы в инновационном ДОУ.

Список литературы:

1. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. Методическое пособие. – М.: Творческий центр «Сфера», 2016.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. – М.: МИПКРО, 2014.
3. Белая К.Ю. Планирование работы в ДОУ по результатам на год // Управление дошкольным образовательным учреждением, 2016, № 5, С.14-17.
4. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2014.
5. Денякина Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации. – М.: Новая школа. – 2016.
6. Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. – М.: Новая школа, 2017.
7. Караковский В.А. Ошибки в управлении воспитательной системой // Научно-методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе, 2016. № 5. с. 19.
8. Кудрявцев В.Т. Инновационное дошкольное образование: опыт, проблемы и стратегии развития // Дошкольное воспитание, 2015, №3.
9. Кузнецова Е.Б. Инновации в управленческой деятельности руководителя ДОУ // Управление дошкольным образовательным учреждением. – М.: ООО «ТЦ СФЕРА», 2017, № 4. С.10-19.
10. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДОУ: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2016.
11. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. Пособие для воспитателей. «Айрис пресс». М., 2016.
12. Организация инновационной методической работы в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации / Молчанов С.Г., Яковлева Г.В. Челябинск: Юж. Урал.науч.-образоват. центр РАО. Челябин. госуниверситет, 2016.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите основные направления инновационной деятельности ДОО.
2. Какие инновации может реализовывать ДОО в условиях реализации ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»?

Практическое задание:

Разработать модель управления инновационными процессами в ДОО.

ТЕМА 17. МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ ДОО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. Теоретические основы системы оценки качества ДО.
2. Механизмы управления качеством ДОО.
3. Критерии оценки управления качеством в ДОО: материально-техническое обеспечение, учебно-материальное обеспечение, медико-социальное, информационно-методическое, кадровое обеспечение, учебно-методическое обеспечение.
4. Модель управления качеством в ДОО.

Теоретические основы системы оценки качества дошкольного образования.

Система оценки качества дошкольного образования в ДООУ – это совокупность взаимосвязанных между собой функций, объекта, субъектов и предмета оценки, показателей и критериев, процедуры и результата оценки. Л.А. Парамонова и Т.И. Алиева, обозначив проблему необходимости разработки основных подходов к оценке качества образования – процедуры оценки, ее показателей, считают, что эти подходы должны быть едины и для самих педагогов, и для контролирующих инстанций и не сводиться к диагностике. Разрабатывая проблемы научно-методического обеспечения качества дошкольного образования, М.В. Крулехт обращает внимание на соответствие оценки качества дошкольного образования целям воспитания и развития детей дошкольного возраста, образовательному стандарту, запросам потребителей образовательных услуг.

Анализ научной литературы показывает: проблему управления качеством образования ученые экспериментально изучали на всех уровнях, исключая дошкольное образование. И это неудивительно, поскольку общие принципы не могут быть привнесены в практику механически. Как мы понимаем, проблему эту можно решить системно, комплексно, планомерным воздействием на факторы и условия. И цель должна быть одна: претворить в жизнь поставленные задачи.

Миссией дошкольного учреждения в области качества образования является оказание помощи семье в воспитании детей, развитие способностей и интеллектуально-творческого потенциала воспитанников, формирование их гражданских и нравственных качеств в условиях глобального образовательного, научного и информационного пространства.

Качество дошкольного образования – это такая совокупность свойств и характеристик, реализация которых в педагогическом процессе способствует разностороннему развитию ребенка, сохранению его здоровья, успешному переходу к следующему возрастному периоду (О. Сафонова). Качество образования должно гарантировать предоставляемые услуги, удовлетворять ожидания и запросы общества, родителей, детей; изменяться под воздействием внешних и внутренних *факторов*.

Однако факторов очень много. Учесть все трудно. Поэтому выделим наиболее важные, в первую очередь внутренние, поддающиеся изменению со стороны педагогического коллектива:

- Ø содержание образования и способы его освоения;
- Ø стиль взаимодействия педагога с детьми;
- Ø общая организация жизнедеятельности дошкольников;
- Ø кадровые, материальные, программные, финансовые ресурсы;
- Ø санитарно-гигиенические условия и медико-оздоровительное сопровождение образовательного процесса;
- Ø психологическое сопровождение образовательного процесса;
- Ø предметно-развивающая среда;
- Ø профессиональная компетентность педагогов и руководителей;
- Ø взаимодействие педагогического коллектива с социальными институтами;
- Ø согласованность действий дошкольного учреждения и семьи в вопросах воспитания, обучения и развития детей;
- Ø управление дошкольным учреждением.

Наряду с факторами в формировании качества дошкольного образования особое значение имеют *условия* – обстоятельства, в которых действуют факторы:

- Ø создание образовательной среды, ориентированной на сохранение самооценности дошкольного детства;
- Ø постоянное совершенствование профессиональной компетентности педагогов и руководителей как в условиях дошкольного учреждения, так и в системе повышения квалификации;
- Ø положительный психологический климат в коллективе;
- Ø творческая направленность деятельности коллектива и руководителя;

- Ø грамотный, свободный выбор образовательных программ и технологий;
- Ø необходимые условия труда;
- Ø система материального стимулирования качественной работы;
- Ø ориентация на образовательные потребности и запросы семьи;
- Ø создание банка инновационных систем;
- Ø систематическое коллективное обсуждение состояния образовательного процесса и принятие обоснованных управленческих решений.

Заметим: условия могут оказывать существенное влияние на уровень проявления факторов, если обеспечивается их взаимосвязь.

Оценка качества дошкольного образования. Дошкольное образование, являясь первой ступенью в системе непрерывного образования, активно включено в процессы поиска и разработки современных подходов к пониманию сущности качества дошкольного образования и определению механизмов его оценки на разных уровнях системы управления.

В науке выделено несколько подходов к оценке качества. Наиболее известные из них – *продуктивный, процессный, маркетинговый, системный.*

1. *В рамках продуктивного подхода, основной идеей которого является стандартизация деятельности, качество дошкольного образования может оцениваться путем установления соответствия результатов, продуктов образовательной деятельности установленным требованиям образовательных стандартов или программ.* Тогда основной акцент управления качеством дошкольного образования строится на формировании такого стандарта качества и разработке процедур его измерения.

2. *В международных стандартах качества ИСО 9000–2000 отмечается, что желаемый результат достигается эффективнее, когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом. Систематическая идентификация и менеджмент применяемых организацией процессов, и особенно взаимодействия таких процессов, могут считаться «процессным подходом».* В рамках процессного подхода качество дошкольного образования оценивается по критериям и показателям, характеризующим образовательный процесс и условия, в которых он протекает, которые в итоге обеспечивают определенные результаты развития детей.

3. *Представление об образовании как о сфере услуг определяет особо значимое место проблематики, центром которой являются интересы и потребности потребителя (клиента).* В странах с развитой системой рыночных отношений широкое применение нашел маркетинговый подход, в рамках которого выделяются те свойства и характеристики качества дошкольного образования, которые демонстрируют конкурентоспособность образовательных услуг, их рентабельность, спрос и удовлетворенность потребителей и другие аспекты отношений между производителем и потребителем образовательных услуг на рынке.

Кроме того, существует множество предметных подходов: социологический, квалиметрический, психологический, педагогический и т. д. Каждый из них решает какую-то отдельную задачу по определению качества образования. Так, например, *социологический* рассматривает качество дошкольного образования с точки зрения удовлетворения заказа на образование от различных социальных групп и страт; *квалиметрический* – разработка и развитие всех методов оценки качества образования; *педагогический* – определение организационно-технологических аспектов образовательного процесса и его результатов. Обозначенные выше предметные подходы имеют свое видение и представление о качестве образования. Но нужно признать, что ни одно из предметных представлений не может быть признано системным.

4. *Системный подход к трактовке и оценке качества дошкольного образования как сложной многокомпонентной системы деятельности предполагает выделение структурных компонентов системы качества и подсистем, ее образующих, в их неразрывных связях и взаимодействии, где недостаточность одного из компонентов в структуре системы качества дошкольного образования может вызывать сбои в других элементах системы или системные кризисы.*

В заключение следует подчеркнуть, что качество есть характеристика динамичная. При смене социокультурной и образовательной ситуации параметры качества требуют своего пересмотра, новой стандартизации.

Механизмы управления качеством образования.

Оценка качества дошкольного образования – довольно сложная проблема. И тем не менее, сейчас к ней появился значительный интерес. Это связано с тем, что дошкольное образование рассматривается как один из фундаментальных ресурсов национального развития государства на разных уровнях.

Важнейшим инструментом повышения качества образования является институт оценки качества образования. В настоящее время реальная практика оценки качества дошкольного образования характеризуется следующими особенностями:

- существующая система оценки качества дошкольного образования (лицензирование, аттестация и аккредитация образовательных учреждений) ориентирована, прежде всего, на оценку образовательных условий, а не результативность дошкольного образования, определяемую уровнем и динамикой развития ребенка;

- поскольку «центр тяжести» в действующих системах оценки качества дошкольного образования смещен в сторону оценки образовательных условий, в ее диапазон пригодности не входят возникающие формы (надомные группы, мини-сады, автономные некоммерческие организации, предлагающие услуги по дошкольному образованию, в т. ч. и группы кратковременного пребывания, и т. д.);

- за исключением тех случаев, когда на региональном уровне существует система конкурсов и грантовой поддержки лучших дошкольных образовательных учреждений, система оценки качества не выступает как институт развития дошкольного образования за счет бюджетной поддержки образовательных учреждений, предоставляющих образование более высокого качества.

Цель системы оценки качества дошкольного образования: управление качеством дошкольного образования через:

- контроль качества образования в условиях создания сети образовательных учреждений и организаций, реализующих программы дошкольного образования, и создание за счет этого равных стартовых условий для детей при поступлении в школу;

- выявление и обеспечение поддержки дошкольных учреждений и организаций, предоставляющих образовательные услуги высокого качества.

Предполагаемые пути модернизации оценки качества на современном этапе развития общества не отменяют существующие традиционные формы и методы оценивания, они лишь способствуют пониманию того, что качество следует рассматривать не только через количественные изменения, но прежде всего через качественные. Оценка качества образования ДОО осуществляется посредством:

- системы внешней оценки качества;

- системы внутренней оценки качества.

Система внешней оценки качества образовательной деятельности ДОО:

- аттестация и аккредитация образовательного учреждения;

- лицензирование;

- общественно-профессиональная экспертиза качества образования.

Система внутренней оценки качества образовательной деятельности ДОО устанавливает требования к качеству условий реализации ООП дошкольного образования, включающие требования к психолого-педагогическим, кадровым, финансовым, материально-техническим условиям и к предметно-пространственной среде. И.А. Яценко приводит критериальные группы для оценки качества дошкольного образования, предложенные немецкими учеными, которые представлены в Национальном каталоге критериев качества.

1. Пространственные условия (внутреннего пространства; внешнего пространства).

2. Взаимодействие воспитатель – ребенок (наблюдение; готовность к диалогу и участию; импульс к развитию).

3. Планирование (концептуальные основания; педагогическое содержание и процессы; документирование процессов).

4. Многообразие материалов и их использование.

5. Индивидуализация (учет индивидуальных потребностей и интересов; индивидуальное обращение с материалами и предложениями).

6. Сотрудничество и участие (включение детей в процессы принятия решений; включение детей в процессы организации мероприятий, событий; баланс между личностью и коллективом).

Анализируя деятельность ДОО, можно сделать вывод, что подходы к оценке качества должны быть едины как для внешней, так и для внутренней системы оценки; как для самих педагогов, так и для контролирующих инстанций. Но может ли быть система оценивания образовательной деятельности полностью единой для всех образовательных организаций?

Для каждой ДОО показатели качества в узком смысле всегда будут специфичны, так как они зависят от кадрового потенциала, научно-методического обеспечения, от организации воспитательно-образовательного процесса, от количества детей с ОВЗ и детей-инвалидов, от объема финансового обеспечения. ФГОС ДО определяет объем финансового обеспечения реализации Программы исходя из Требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования данного Стандарта с учетом направленности Программы, категории воспитанников, вида Организации, форм обучения и иных особенностей образовательного процесса. Так может ли быть одинаковым образом оценено качество образовательной деятельности ДОО, которую посещают здоровые дети и ДОО, которая обеспечивает получение образования детям с ограниченными возможностями?

Построить внутреннюю систему оценки качества дошкольного образования (СОКО) – это значит: Определить цели, конкретизировать задачи, которые должна реализовывать данная система; Определить содержание в соответствии с поставленными задачами; Выбрать формы, методы ее проведения; Определить группу или группы участников, которые будут осуществлять оценку качества дошкольного образования в ДОО; Распределить полномочия между ними; Установить порядок проведения внутренней системы оценки качества образования (алгоритм действия), права и ответственность сторон.

Основные цели, задачи, функции и принципы СОКО.

Целью системы оценки качества образования является установление соответствия качества дошкольного образования в ДОО федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования.

Задачами СОКО являются:

1. Определение объекта системы оценки качества образования, установление параметров.

2. Подбор, адаптация, разработка, систематизация нормативно-диагностических материалов, методов контроля.

3. Сбор, обработка и анализ информации по различным аспектам образовательного процесса.

4. Получение объективной информации о функционировании и развитии дошкольного образования в ДОО, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на динамику качества образования.

5. Принятие решения об изменении образовательной деятельности в целях повышения качества, прогнозирование развития;

6. Расширение общественного участия в управлении образованием в дошкольном учреждении.

Принципы системы оценки качества образования: принцип объективности, достоверности, полноты и системности информации о качестве образования; принцип информационной открытости, прозрачности процедур оценки качества образования; преобладания в образовательной политике, интеграции в общероссийскую систему оценки

качества образования; принцип доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей; принцип рефлексивности, реализуемый через включение педагогов в критериальный самоанализ и самооценку своей деятельности с опорой на объективные критерии и показатели; повышения потенциала внутренней оценки, самооценки, самоанализа каждого педагога; принцип минимизации системы показателей с учетом потребностей разных уровней управления; принцип оперативности; принцип соблюдения морально-этических норм.

Содержание, формы, методы внутренней системы оценки качества образования.

Мероприятия по реализации целей и задач СОКО планируются и осуществляются на основе проблемного анализа образовательного процесса дошкольного учреждения, определения методологии, технологии и инструментария оценки качества образования. Внутренней оценке подлежат объективные и субъективные факторы образовательного процесса:

- качество условий реализации ООП образовательного учреждения;
- качество организации образовательного процесса, представленное в ООП ДОО;
- качество результата освоения ООП образовательного учреждения.

Для системы дошкольного образования требования к перечисленным факторам представлены в ФГОС ДО. Требования ФГОС ДО являются критериями оценки качества образования в ДОО.

Формами организации СОКО являются:

– мониторинг (целенаправленное систематическое наблюдение, собеседование, анализ документации, анкетирование, тестирование, сравнение и анализ);

– контроль (оперативный, тематический, фронтальный, итоговый, взаимоконтроль).

Основные направления внутренней системы оценки качества образования в ДОО:

1. Выполнение основной общеобразовательной программы ДОО;
2. Выполнение поставленных годовых задач;
3. Состояние здоровья воспитанников (заболеваемость, функционирование, динамики показателей групп здоровья);
4. Адаптация вновь прибывших детей к условиям ДОО;
5. Физическое и психическое развитие воспитанников (педагогическая, психологическая диагностика);
6. Психологическая готовность воспитанников к обучению в школе;
7. Взаимодействие с семьями воспитанников (удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образования в ДОО);
8. Кадровое обеспечение образовательного процесса: укомплектованность кадрами; динамика профессионального роста (повышение квалификации, образовательного уровня педагогов);
9. Материально-технические, медико-социальные условия пребывания воспитанников в ДОО.

Организационная и функциональная структура системы оценки качества образования:

1. Администрация дошкольного учреждения.
2. Педагогический совет ДОО.
3. Временные структуры: мониторинговые, творческие группы, комиссии и др.

Порядок проведения ВСОКО:

1. Реализация ВСОКО осуществляется на основе образовательной программы и годового плана ДОУ.
2. Периодичность, тематика, формы организации СОКО определяются необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии дел и находятся в исключительной компетенции администрации ДОУ (заведующего, старшего воспитателя, заместителя по АХЧ).
3. Заведующий не позднее, чем за 2 недели издает приказ о сроках и теме предстоящего контроля или мониторинга, устанавливает срок предоставления итоговых материалов, назначает

ответственного, доводит до сведения проверяемых и проверяющих план-задание предстоящего контроля и мониторинга. Требования к собираемой информации: полнота; конкретность; объективность своевременность

4. Формой отчета является аналитическая справка или отчет, которые предоставляется не позднее 7 дней с момента завершения внутренней системы оценки качества образования.

5. По результатам мониторинга/контроля заведующий издает приказ, в котором указываются результаты мониторинга и управленческие решения по его результатам.

По итогам мониторинга/контроля проводятся заседания Педагогического совета, Общего собрания работников коллектива, административные совещания. По окончании учебного года, на основании аналитических справок, отчетов по итогам мониторинга и контрольных мероприятий, определяется эффективность проведенной работы, сопоставление с нормативными показателями, определяются проблемы, пути их решения и приоритетные задачи ДОО для реализации в новом учебном году.

Продолжительность мониторинга и контроля в рамках СОКО не должна превышать 5–10 дней. Основанием для проведения мониторинга и контроля в рамках СОКО могут быть также: заявление педагогического работника на аттестацию; обращение физических и юридических лиц по поводу нарушений в области образования. При проведении оперативного (экстренного) контроля работники могут не предупреждаться заранее. Экстренным случаем считается письменная жалоба родителей (законных представителей) на нарушение прав воспитанника, законодательства об образовании, а также случаи грубого нарушения законодательства РФ, трудовой дисциплины работниками ДОО. Информация о результатах контрольной деятельности доводится до работников ДОО не позднее 10 дней с момента завершения проверки.

Права участников системы оценки качества образования:

1. При осуществлении мероприятий в рамках СОКО член мониторинговой группы или комиссии по контролю имеет право: организовывать социологические, психологические, педагогические исследования, проводить анкетирование; знакомиться с документацией в соответствии с функциональными обязанностями работника, аналитическими материалами педагогов; изучать деятельность работников; проводить экспертизу деятельности; делать выводы и принимать управленческие решения.

2. Проверяемый работник имеет право: знать сроки контроля или мониторинга и критерии оценки его деятельности; знать цель, содержание, виды, формы и методы проводимых мероприятий в рамках СОКО; своевременно знакомиться с выводами и рекомендациями; обратиться в комиссию по трудовым спорам ДОО или вышестоящие органы управления образованием при несогласии с результатами контроля или мониторинга.

По окончании проведения СОКО пишется аналитическая справка или отчет по результатам проведенного мониторинга или контроля должна отражать: форму (контроль/мониторинг); тему и цель; сроки; состав комиссии (группы); результаты (перечень проверенных мероприятий, документации и пр.); положительный опыт; недостатки; выводы; предложения и рекомендации; подписи членов комиссии (группы); подписи проверяемых. По результатам контроля заведующий ДОО издает приказ, в котором указываются: вид контроля; форма контроля; тема проверки; цель проверки; сроки проверки; состав комиссии; результаты проверки; решение по результатам проверки; назначаются ответственные лица по исполнению решения; указываются сроки устранения недостатков; указываются сроки проведения повторного контроля; поощрение и наказание работников по результатам контроля.

По результатам оперативного контроля проводится собеседование с проверяемым, при необходимости – готовится сообщение о состоянии дел на административное совещание, педагогический Совет, Общее собрание.

В оценке и контроле качества образования особое значение предается общественному участию и придание гласности и открытости результатам оценки качества образования осуществляется путем предоставления информации:

основным потребителям результатов системы оценки качества образования;

размещение аналитических материалов, результатов оценки качества образования на официальном сайте ДОО.

Предметом системы оценки качества образования являются:

- качество условий реализации ООП образовательного учреждения;
- качество организации образовательного процесса;
- качество результата освоения ООП образовательного учреждения.

Критерии оценки управления качеством в ДОО: материально-техническое обеспечение, учебно-материальное обеспечение, медико-социальное, информационно-методическое, кадровое обеспечение, учебно-методическое обеспечение и др.

Содержание процедуры оценки качества условий реализации ООП ДО образовательного учреждения включает в себя оценку:

- психолого-педагогических;
- кадровых;
- материально-технических;
- финансовых условий реализации Программы;
- развивающей предметно-пространственной среды.

Критерии оценки психолого-педагогических условий:

- уважение взрослых к человеческому достоинству детей, формирование и поддержка их положительной самооценки, уверенности в собственных возможностях и способностях;
- использование в образовательной деятельности форм и методов работы с детьми, соответствующих их возрастным и индивидуальным особенностям (недопустимость как искусственного ускорения, так и искусственного замедления развития детей);
- построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых с детьми, ориентированного на интересы и возможности каждого ребёнка и учитывающего социальную ситуацию его развития;
- поддержка взрослыми положительного, доброжелательного отношения детей друг к другу и взаимодействия детей друг с другом в разных видах деятельности;
- поддержка инициативы и самостоятельности детей в специфических для них видах деятельности;
- возможность выбора детьми материалов, видов активности, участников совместной деятельности и общения;
- защита детей от всех форм физического и психического насилия;
- поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность;
- оценка коррекционной работы.

При реализации Программы проводится оценка индивидуального развития детей. Такая оценка производится педагогическим работником в рамках педагогической диагностики (оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста, связанной с оценкой эффективности педагогических действий и лежащей в основе их дальнейшего планирования). Педагогическая диагностика проводится в ходе наблюдений за активностью детей в спонтанной и специально организованной деятельности. Инструментарий для педагогической диагностики – карты наблюдений детского развития, позволяющие фиксировать индивидуальную динамику и перспективы развития каждого ребенка в ходе:

- коммуникации со сверстниками и взрослыми (как меняются способы установления и поддержания контакта, принятия совместных решений, разрешения конфликтов, лидерства и пр.);
- игровой деятельности;
- познавательной деятельности (как идет развитие детских способностей, познавательной активности);
- проектной деятельности (как идет развитие детской инициативности, ответственности и автономии, как развивается умение планировать и организовывать свою деятельность);

- художественной деятельности;
- физического развития.

Результаты педагогической диагностики (мониторинга) могут использоваться исключительно для решения следующих образовательных задач:

- 1) индивидуализации образования (в том числе поддержки ребенка, построения его образовательной траектории или профессиональной коррекции особенностей его развития);
- 2) оптимизации работы с группой детей.

В оценку **психолого-педагогических условий** также входят: – наполняемость группы с учетом их возраста, состояния здоровья, специфики Программы; – условия, необходимые для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста (обеспечение эмоционального благополучия через непосредственное общение с каждым ребенком; поддержку индивидуальности и инициативы детей через создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности; создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей; недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности; установление 10 правил взаимодействия в разных ситуациях; развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками; развитие умения детей работать в группе сверстников; построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее – зона ближайшего развития каждого ребенка); взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи).

Критерии оценки **кадровых условий**:

- профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного профессионального образования;
- консультативная поддержка педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования;
- организационно-методическое сопровождение процесса реализации Программы, в том числе во взаимодействии со сверстниками и взрослыми.

Критерии оценки **материально-технических условий**:

- оснащенность групповых помещений, кабинетов современным оборудованием, средствами обучения и мебелью;
- состояние условий воспитания и обучения в соответствии с нормативами и требованиями СанПиН;
- соответствие службы охраны труда и обеспечения безопасности (ТБ, ОТ, ППБ, производственной санитарии, антитеррористической безопасности) требованиям нормативных документов;
- информационно-технологическое обеспечение (наличие технологического оборудования, сайта, программного обеспечения).

Критерии оценки **финансовых условий**:

- финансовое обеспечение реализации ООП бюджетного образовательного учреждения осуществляется исходя из стоимости услуг на основе государственного (муниципального) задания.

Критерии оценки **развивающей предметно-пространственной среды**:

- соответствие компонентов предметно-пространственной среды реализуемой образовательной программе ДОО и возрастным возможностям обучающихся;

– организация образовательного пространства и разнообразие материалов, оборудования и инвентаря (в здании и на участке) в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта (трансформируемость, полифункциональность, вариативность, доступность, безопасность);

– наличие условий для общения и совместной деятельности обучающихся и взрослых (в том числе обучающихся разного возраста), во всей группе и в 11 малых группах, двигательной активности обучающихся, а также возможности для уединения;

– учет национально-культурных, климатических условий, в которых осуществляется образовательный процесс.

Содержание процедуры оценки качества организации образовательного процесса образовательного учреждения включает в себя оценку:

– объема образовательной нагрузки в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН);

– рациональности выбора рабочих программ и технологий;

– обеспеченность методическими пособиями и литературой;

– открытости дошкольного учреждения для родителей и общественных организаций, анкетирование родителей;

– участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

Содержание процедуры оценки качества результата освоения ООП ДО включает в себя:

– мониторинг воспитательной результативности детей дошкольного возраста по трем направлениям («Оценка профессиональной позиции педагогов по организации воспитательного процесса в ДОО»), «Удовлетворенность родителей воспитательно-образовательным процессом в ДОО»), «Воспитательная результативность воспитанников в дошкольной образовательной организации»);

– наличие системы стандартизированной диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников целевым ориентирам дошкольного образования, которые представляют собой социально-нормативные возрастные характеристики возможных достижений ребенка на этапе завершения уровня дошкольного образования;

– наличие системы комплексной психолого-педагогической диагностики, отражающей динамику индивидуального развития детей;

– наличие портфеля/портфолио достижений воспитанников;

– динамика показателя здоровья детей; При необходимости используется психологическая диагностика развития детей (выявление и изучение индивидуально-психологических особенностей детей), которую проводят квалифицированные специалисты (педагоги-психологи). Участие ребенка в психологической диагностике допускается только с согласия его родителей (законных представителей). Результаты психологической диагностики могут использоваться для решения задач психологического сопровождения и проведения квалифицированной коррекции развития детей.

Модель управления качеством в ДОО.

Регулирование администрацией воспитательно-образовательного процесса по повышению качества образования дошкольников осуществляется в учреждении по трем направлениям:

• **Первое направление:** регулирование качества воспитательно-образовательных услуг детского сада (подбор и реализация эффективных образовательных программ, качественная разработка целевых программ, реализация эффективных технологий, обеспечивающих качество).

• **Второе направление:** регулирование качества педагогического состава (повышение профессиональной компетентности педагогов).

• **Третье направление:** Регулирование качества развивающей, обогащающей и оздоравливающей предметной среды в соответствии с требованиями Концепции по дошкольному воспитанию.

Проектирование качества образовательной деятельности дошкольного учреждения может осуществляться на нескольких уровнях (табл.1).

Распределение функций субъектов образовательного процесса по контролю за качеством (табл. 1).

Таблица 1.

Распределение функций субъектов образовательного процесса по контролю качества

	1 уровень управления (администрация)	2 уровень управления (педагоги)	3 уровень управления (родители и дети)
Оценка состояния воспитательно-образовательной системы	Оценка уровня развития педагогического мастерства каждого воспитателя и всего педагогического коллектива	Оперативная и адекватная оценка уровня воспитанности и усвоения программ детьми	Оценка родителями работы ДОУ через успешность детей
Целеобразование	Построение целей и задач формирования конкретных профессиональных умений педагогов на основе определения уровня их педагогического мастерства	Построение иерархии целей и задач воспитания и обучения детей на данном возрастном этапе с учетом индивидуальных особенностей развития	Построение целей и задач семейного воспитания на основе ознакомления с результатами диагностики
Подбор методов и реализация поставленных целей и задач	Подбор методов и приемов работы с коллективом в соответствии с поставленными целями и задачами	Подбор технологий работы с детьми в соответствии с индивидуальными маршрутами их развития	Выбор ДОУ, педагогов, программ и дополнительных образовательных услуг
Реализация методов и приемов работы	Реализация методов и приемов формирования конкретных проф. умений педагогов в процессе методической работы	Реализация методов и приемов работы с детьми	Осведомленность во всем, что связано с ребенком и участие в жизни ребенка в детском саду и за его пределами
Определение эффективности проведенной работы	Высокий уровень развития коллектива	Функциональная, технологическая, интеллектуальная и волевая готовность ребенка к обучению в школе	Успешность ребенка в детском саду и отсутствие дезадаптивности в школе

Деятельность педагога детского дошкольного образовательного учреждения сегодня значительно отличается от той, которая была в нашей стране многие годы. Педагог должен уметь работать в условиях рынка, понимать, что только высокий профессионализм, творчество и инициатива помогут ему найти свое место и самореализоваться в профессиональной деятельности. Педагог сегодняшнего дня должен повышать свой профессиональный уровень в условиях педагогической технологии, отвечающей новым общественным целям и уровню развития науки о ребенке. Составляющими этой технологии должны быть:

- обучение педагогов определению своей роли в системе деятельности детского сада по предоставлению качественной образовательной услуги;
- обучение педагогов проектированию своей деятельности в соответствии с приоритетным направлением деятельности дошкольного учреждения, его целями и задачами и результатами диагностики уровня усвоения детьми образовательных и целевых программ;
- конструирование содержания методической работы с педагогами на диагностической основе;
- подбор эффективных методов и приемов;
- использование эффективных форм оценки;

- организация взаимодействия на базе личностно-ориентированной модели.

Рассматривая профессиональную компетентность педагогов как ответственность за качество своей деятельности, администрация дошкольного учреждения должно направлять свои усилия на формирование корпоративной культуры педагогов, когда каждый контролирует себя и друг друга от имени коллектива.

На современном этапе развития дошкольного образования актуальной проблемой является также оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации. Это связано с тем, что руководитель является ключевым звеном эффективного функционирования учреждения и результативности образовательной деятельности организации. Оценка уровня показателя деятельности руководителя ДОО обуславливает возможности для профессионального роста руководителя, совершенствовании его знаний, умений и личностных качеств в соответствии с государственными требованиями в вопросах управления дошкольной образовательной организацией.

Под организацией управления понимается целостная структура следующих подсистем: кадры, материально-техническая база, социально-педагогические условия, образовательный процесс, связь с семьей и социальными институтами детства, находящихся во взаимодействии и взаимосвязи в соответствии с их местом в процессе управления. В связи с тем, что ДОО ориентируется на курс развития, это потребует от руководителя новой системы управления образовательным процессом.

С введением ФГОС управление современной ДОО изменяет характер выполнения управленческих функций руководителя, порождает принципиально новые формы взаимодействия участников педагогического процесса. Возникает потребность в актуализации приоритетных функций управленческой деятельности руководителя, в становление образовательной организации на новый режим развития.

В целях улучшения работы модели по управления качеством образовательной деятельности в детском саду, необходимо придерживаться методических рекомендаций, которые осуществляются руководителем дошкольного учреждения и старшим воспитателем в пределах компетенции.

Для проведения мониторинга следует использовать комплекс методов:

1. Анализ документации:

- нормативные документы, регламентирующие деятельность дошкольного учреждения;
- программы развития, образовательные программы дошкольного учреждения, годовой план, месячные планы;
- планы координации деятельности с социальными партнерами (школа, поликлиника, учреждения культуры и т. д.);
- информационные базы данных;
- планы воспитательно-образовательной работы;
- методические разработки, концепции;
- планы опытно-экспериментальной работы;
- планы повышения квалификации кадров и аттестации кадров;
- программное обеспечение;
- организационная структура управления;
- аналитические справки по результатам контроля;
- целевые проекты, инновационные направления, обеспечивающие развитие дошкольного учреждения;
- отчеты;
- планы повышения квалификации;
- анализ состояния питания детей;
- анализ заболеваемости детей;
- приказы, распоряжения руководителя дошкольного учреждения;
- анализ финансово-экономической деятельности;

– справки по проверкам, акты.

2. Опросы:

выявляющие качество профессиональной деятельности (воспитателей, специалистов, старшего воспитателя и др.);

удовлетворенность субъектов образовательного процесса (воспитатели, специалисты, родители).

3. Контент – анализ материалов, связанных с научно-методическим обеспечением образовательного процесса.

4. Интервьюирование, анкетирование, направленное на изучение различных проблем, возникающих у воспитателей, специалистов, родителей и др.

5. Включенное наблюдение (за состоянием воспитательно-образовательного процесса, методической и хозяйственной деятельности); психолого-педагогические методы диагностики состояния учебно-воспитательного процесса.

Выбор методов определяется задачей изучения того или иного направления деятельности. Это обеспечивает целостное представление о состоянии образовательной системы.

Программа изучения качества управления ДООУ должна включать:

– основные направления: развитие ребенка (и детского коллектива) как основной результат деятельности ДООУ;

– профессиональное мастерство педагога и специалиста (в соответствии с профессиограммой);

– педагогический процесс как объект управления;

– профессиональное мастерство старшего воспитателя (зам. по УВР) (в соответствии с профессиограммой);

– оценку профессиональной и управленческой деятельности руководителя.

Каждое направление необходимо конкретизировать в следующих рубриках: показатели; содержательное наполнение показателей (критерии) и их оценка в баллах.

Таким образом, выполняя предложенные рекомендации по использованию модели управления качеством образовательной деятельности дошкольного учреждения позволят:

– создать рациональную систему управления образовательной деятельностью дошкольного учреждения, базирующуюся на единой методологической основе и в разработанных локальных нормативных документах;

– повысить эффективность системы управления детского сада за счет улучшения качества принимаемых управленческих решений и эффективного контроля их исполнения;

– обеспечить управленческую прозрачность и подготовить благоприятные условия для создания единого информационного пространства в дошкольном учреждении.

Список литературы:

1. Варченко Е. И. Управление качеством образования в образовательном учреждении / Е. И. Варченко // Молодой ученый. – 2013. – №3. – С. 471–474.

2. Глазунова Н. Региональная система оценки качества дошкольного образования / Н. Глазунова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2015. – № 1. – С. 42–55.

3. Едакова И. Б. К вопросу об оценке качества дошкольного образования в условиях введения ФГОС [Электронный ресурс] / И. Б. Едакова // Начальная школа плюс до и после. – 2013. – Режим доступа: <http://www.school2100.ru/upload/iblock/bc2/Edakova.pdf> (дата обращения: 14.05.2017).

4. Ершова О. Общественная оценка качества дошкольного образования. Опыт г. Перми / О. Ершова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2014. – № 1. – С. 16–22.

5. Комарова Е. Получение информации для оценки качества дошкольного образования / Е. Комарова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2015. – № 10. – С. 6–14.

6. Комплексная оценка качества деятельности дошкольного образовательного учреждения / С. Ф. Багаутдинова [и др.]. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2015. – 148 с.

Вопросы для самоконтроля:

1. Опишите, какая система показателей и индикаторов качества включена в инструментарий МКДО.
2. Назовите методики отбора специалистов и охарактеризуйте их.
3. В виде схемы разработайте процедуры мониторинга.

Практическое задание:

Разработать модель системы оценки качества ДОО.

ТЕМА 18. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОО

И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. Теоретические и правовые основы аттестации работников дошкольного образовательного учреждения.
2. Понятие аттестации. Классификация целей аттестации. Виды аттестации.
3. Нормативно-правовые документы, определяющие процедуру аттестации педагогических и руководящих работников дошкольного образовательного учреждения.
4. Портфолио как современная форма аттестации педагогов ДОО.

Теоретические и правовые основы аттестации работников дошкольного образовательного учреждения.

Любое государство нуждается в квалифицированных кадрах, особенно в сфере образования. От уровня квалификации педагогических работников во многом зависит уровень квалификации лиц, получающих образование. Мерой, способствующей повышению уровня образования лиц, занятых в сфере образования, и прежде всего педагогических работников, является их аттестация. Согласно словарю по трудовому праву *аттестация* (от лат. attestatio – свидетельство) – это проверка деловой квалификации работника в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Аттестация направлена на определение соответствия работников занимаемыми должностям или выполняемой работе:

установление соответствия уровня профессиональной подготовленности работников заявленной квалификационной категории;

выявление необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работника.

В настоящее время общим правовым актом по аттестации работников является Трудовой кодекс Российской Федерации.

В части 2 ст. 81 Кодекса закреплено, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Специальным актом по отношению к Трудовому кодексу Российской Федерации является Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании). В части 4 ст. 49 Закона об образовании говорится о том, что порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Министерством образования и науки Российской Федерации), по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации).

В соответствии с названным Законом выделяют два вида аттестации педагогических работников:

1) в целях подтверждения соответствия работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава); данную аттестацию называют обязательной;

2) в целях установления квалификационной категории (по желанию работника – добровольная аттестация).

Аттестация проводится аттестационными комиссиями, порядок формирования которых зависит от цели аттестации. Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, которые самостоятельно формируются организациями, осуществляющими образовательную деятельность. Такая аттестация проводится один раз в пять лет (ч. 2 ст. 49 Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Аттестация в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, – аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (ч. 3 ст. 49 Закона об образовании). Во исполнение Закона об образовании Министерством образования и науки Российской Федерации принят ряд нормативных актов, в том числе приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок). 26 августа 2010 г. Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации был принят приказ № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

В указанном Порядке закреплены *основные правила, задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников.*

В соответствии с п. 3 Порядка аттестация проводится в следующих целях:

– стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;

– определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

– повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

– выявления перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

– учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

– обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Что касается основных принципов проведения аттестации, то к ним относят гласность и открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, коллегиальность и недопустимость дискриминации при проведении аттестации (п. 4 Порядка).

Понятие аттестации. Классификация целей аттестации. Виды аттестации. Аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Данной аттестации посвящен разд. II Порядка. Такая аттестация проводится в обязательном порядке один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Оценивает профессиональные качества работника аттестационная комиссия, самостоятельно формируемая организацией, в которой планируется проведение аттестации.

Согласно Порядку работодатель в первую очередь издает приказ о создании аттестационной комиссии, а затем распорядительный акт о графике проведения самой аттестации. Не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации работодатель обязан ознакомить с ним педагогических работников под роспись.

После того как стали известны имена педагогических работников, подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности, работодатель готовит на каждого из них представление, в котором должны содержаться сведения о работнике.

С данным представлением работодатель обязан ознакомить педагогических работников не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации под роспись.

По установленным в Порядке правилам после ознакомления с представлением у педагогического работника появляется право представить по собственному желанию в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу). Такие сведения работник в день своей аттестации передает аттестационной комиссии. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

После того как все подготовительные действия перед аттестацией завершены (в официальном порядке стало известно о составе аттестационной комиссии, графике ее проведения, списках педагогических работников, подлежащих аттестации, и пр.), проводится аттестация. Это важная и ответственная процедура как для работников, так и для работодателя.

Аттестация проводится с участием педагогического работника. В случае его отсутствия в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительной причине (временная нетрудоспособность, оплачиваемый или иной отпуск, служебная командировка и т. п.) аттестация переносится на другую дату, а в график аттестации вносятся соответствующие изменения. С этими изменениями работодатель обязан знакомить работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 ее членов. Решение комиссии о соответствии работника занимаемой должности считается принятым, если за него проголосовали не менее 50% членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании. В случае если голоса членов аттестационной комиссии разделились поровну, работник будет также признан соответствующим занимаемой им должности. Педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, также проходит аттестацию. В этом случае он не участвует в голосовании по своей кандидатуре. По результатам аттестации на соответствие занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений: работник соответствует занимаемой должности или не соответствует. Если работник признан соответствующим занимаемой должности, то аттестационная комиссия может рекомендовать работодателю повысить его в должности, поощрить, установить надбавки к заработной плате,

повысить должностной оклад либо дать другие рекомендации. При отрицательном результате аттестации работодатель обязан предложить педагогическому работнику перевод на другую работу. При несогласии работника на перевод у работодателя появляется право на расторжение с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования и заносятся в протокол, подписываемый всеми членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании. Протокол хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее оставления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Порядком установлены следующие категории работников, которые не проходят аттестацию:

- а) имеющие квалификационные категории;*
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;*
- в) беременные женщины;*
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;*
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;*
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.*

Аттестация педагогических работников, указанных в подп. «г» и «д», возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, указанных в подп. «е», возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Результаты аттестации на соответствие занимаемой должности педагогические работники вправе обжаловать в суд в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестация педагогических работников в целях установления соответствия уровня их квалификационным категориям.

В отличие от аттестации, проводимой для подтверждения соответствия занимаемой должности, аттестация педагогических работников в целях установления соответствия уровня их квалификационным категориям проводится исключительно в добровольном порядке. Основанием для такой аттестации является заявление работника. Данной аттестации посвящен разд. III Порядка. Работник подает заявление самостоятельно. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на пять лет без права на дальнейшее продление после истечения указанного срока. После истечения указанного срока работник может вновь обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации на первую или высшую квалификационную категорию. Аттестационные комиссии, как указывалось выше, формируются в зависимости от ведомственной подчиненности органам исполнительной власти. При формировании комиссий определяются их составы, регламент работы, а также условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

Так же, как и при аттестации на соответствие занимаемой должности, в состав аттестационных комиссий на установление квалификационной категории включается представитель соответствующего профсоюзного органа.

Рассмотрим процедуру проведения данной аттестации поэтапно.

Педагогический работник подает заявление в аттестационную комиссию (заявление работника подается в аттестационную комиссию либо по адресу аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»), в котором указывает квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию, независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории. *Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.*

Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

В соответствии с п. 33 Порядка продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией должна составлять не более 60 календарных дней.

После того как все подготовительные процедуры пройдены, проводится аттестация на установление квалификационной категории. Что касается правомочности и порядка принятия решений аттестационной комиссии, то они идентичны правилам проведения аттестации на соответствие занимаемой должности. Также у педагогического работника есть право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие. Основные требования, предъявляемые к педагогическим работникам для присвоения первой квалификационной категории:

стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией; стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662; выявление развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности; личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активное участие в работе методических объединений педагогических работников организации. Для присвоения высшей квалификационной категории к педагогическому работнику предъявляются дополнительные требования.

Высшая квалификационная категория устанавливается, как правило, педагогическим работникам, имеющим уже первую квалификационную категорию. При этом учитываются: достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией, освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662; выявление и

развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях; личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной; активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах. Также очень важен вопрос о форме проведения аттестации. Выбор формы проведения аттестации, поскольку он не затрагивает прав и интересов работников, может осуществляться работодателем и закрепляться в локальном положении о проведении аттестации. В современных условиях получили распространение тестовые испытания, которые применяются как при проведении аттестации по поводу подтверждения квалификации, допуска к проведению работ определенного вида, так и при обычной периодической аттестации. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- ✓ установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- ✓ отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и вступает в силу со дня его вынесения.

В случае признания работника, имеющего первую квалификационную категорию, не соответствующим высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая категория до завершения срока ее действия.

Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

Нормативные документы, регламентирующие введение и реализацию ФГОС дошкольного образования.

Деятельность дошкольных образовательных учреждений по введению ФГОС дошкольного образования регламентируется следующими нормативно – правовыми документами:

- Федеральный Закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ № 209 от 24 марта 2010 г. (Зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г. регистрационный № 16999) «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и др.

Портфолио педагога ДОО.

Современное образование нуждается в новом типе педагога (творчески думающим, владеющим современными технологиями образования, приемами психолого-педагогической диагностики, способами самостоятельного конструирования педагогического процесса в условиях конкретной практической деятельности, умением прогнозировать свой конечный результат), у которого должно быть досье успехов, в котором отражается все радостное, интересное и достойное из того, что происходит в жизни педагога. Таким досье может стать портфолио педагога.

Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности (воспитательной, учебной, творческой, социальной, коммуникативной), и является альтернативной формой оценки профессионализма и результативности работы педагога.

Портфолио педагога – это: индивидуальная папка, в которой зафиксированы личные профессиональные достижения педагога в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования России за определенный период времени; набор работ педагога, который связывает отдельные аспекты его деятельности в более полную картину; набор материалов, демонстрирующих умение педагога решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения и предназначенный для оценки уровня профессионализма педагога

Портфолио создается для: презентации на родительском собрании; саморазвития, самообразования и повышения самооценки педагога; систематизации деятельности педагога: повышения или подтверждения квалификационных категорий педагога, объявления ему поощрений и представления к наградам и денежным премиям по итогам года; своевременной фиксации реальных изменений и роста профессионального мастерства педагога. Существует ряд принципов работы педагога над созданием копилки личных достижений: системность; достоверность; объективность; структуризация материалов, логичность и лаконичность всех письменных пояснений; аккуратность и эстетичность оформления; целостность, тематическая завершенность представленных материалов; наглядность результатов работы.

Выделяется ряд функций портфолио: накопительная (подборка, коллекция работ, которые демонстрируют профессиональные достижения) моделирующая (портфолио отражает динамику развития педагога, результаты его самореализации; демонстрирует педагогический стиль, свойственный педагогу, показывает особенности его общей культуры, отдельных сторон интеллекта; помогает педагогу проводить рефлексию собственной профессиональной деятельности; служит формой суждения и самооценки результатов работы педагога) педагогическая (портфолио поддерживает и стимулирует деятельностьную мотивацию педагогов; поощряет активность и самостоятельность педагогов; расширяет возможности обучения и самообучения; развивает навыки рефлексивной и оценочной деятельности педагогов; формирует умение ставить цели, планировать и организовывать собственную профессиональную деятельность; содействует индивидуализации образования и стремлению к успеху и т. п.).

Основные типы портфолио педагога: портфолио документов – подборка сертифицированных (документированных) индивидуальных образовательных достижений педагога (дипломы; грамоты; свидетельства; другие документы, подтверждающие достижения педагога) портфолио работ – собрание различных творческих, проектных, исследовательских работ педагога, а также описание основных форм и направлений его педагогической деятельности (свидетельство или сертификат о прохождении курсов; творческие работы и работы по самообразованию; электронные документы; видеозаписи деятельности педагога; модели, проекты, исследовательские работы; отчеты и анализ о проделанной работе);

портфолио отзывов – оценка педагогом своих достижений, проделанный им анализ различных видов учебной и внеучебной деятельности и ее результатов, резюме, планирование будущих образовательных этапов, а также отзывы, представленные детьми, родителями,

коллегами, администрацией, здесь также могут быть представлены заключения, рецензии, отзывы, резюме, эссе, рекомендательные письма;

комплексный портфолио-включает в себя описанные выше типы в качестве разделов.

Для создания комплексного портфолио целесообразно ввести следующие разделы.

Раздел 1 «Общие сведения о педагоге».

Этот раздел позволяет судить о процессе индивидуального личностного развития педагога (фамилия, имя, отчество, год рождения); образование (что и когда окончил, полученная специальность и квалификация по диплому); трудовой и педагогический стаж, стаж работы в данном образовательном учреждении; повышение квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов); копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней; наиболее значимые правительственные награды, грамоты, благодарственные письма; дипломы различных конкурсов; другие документы по усмотрению педагога).

Раздел 2 «Результаты педагогической деятельности».

Содержание данного раздела формирует представление о динамике результатов деятельности педагога за определенный период.

В раздел могут быть включены: материалы с результатами освоения детьми реализуемой программы; материалы, характеризующие уровень развития представлений и умений детей, уровень развития личностных качеств; сравнительный анализ деятельности педагога: три года на основании результатов педагогической диагностики, результатов участия воспитанников в различных конкурсах и олимпиадах; анализ результатов обучения воспитанников в первом классе и др.

Раздел 3 «Научно-методическая деятельность».

В содержание данного раздела помещаются материалы, свидетельствующие о профессионализме педагога. Это могут быть: материалы, в которых описываются технологии, используемые педагогом в деятельности с детьми, обосновывается их выбор; материалы, характеризующие работу в методическом объединении, творческой группе; материалы, подтверждающие участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах; в неделях педагогического мастерства; в проведении семинаров, «круглых столов», мастер-классов; авторские программы, методические разработки; творческие отчеты, рефераты, доклады, статьи и другие документы.

Раздел 4 «Предметно-развивающая среда».

Содержит информацию об организации предметно-развивающей среды в группах и кабинетах: планы по организации предметно-развивающей среды; эскизы, фотографии и т. д.

Раздел 5 «Работа с родителями».

Содержит информацию о работе с родителями воспитанников (планы работы; сценарии мероприятий и др.).

Таким образом, портфолио позволит самому педагогу проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, достижения, обеспечит мониторинг его профессионального роста.

Список литературы:

1. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений. Сборник нормативно-правовых и инструктивно-методических материалов. Выпуск 1. – М.: Перспектива, 2012. – 136 с.

2. Аттестация педагогов в вопросах и ответах. – М.: Учитель, 2015. – 345 с.

3. Как обобщить педагогический опыт: способы описания, формы представления. – Москва: ИЛ, 2016. – 104 с.

4. Куклева, Н. Н. Оценка деятельности руководителя общеобразовательной организации / Н.Н. Куклева. – Москва: Наука, 2016. – 260 с.

5. Долгоаршинных, Н. А. Новый порядок аттестации педагогических работников. Нормативные акты и процедура экспертизы профессиональной деятельности. Методическое пособие / Н.А. Долгоаршинных, И.И. Семенова. – М.: Перспектива, 2015. – 176 с.

Вопросы для самоконтроля:

1. Представить в виде схемы перечень нормативно-правовых документов, регламентирующих аттестацию педагогических работников ДОО.
2. Перечислить перечень документов, для формирования портфолио педагога.

Практическое задание:

Разработать процедуру аттестации педагогических и руководящих работников ДОО.

ТЕМА 19. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В УПРАВЛЕНИИ ДОО

*М.А. Тоторкулова, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО
канд. пед. наук*

1. *Организационные формы внедрения командного взаимодействия в управлении развитием ДОО.*
2. *Методы внедрения командного взаимодействия в управление развитием ДОО.*
3. *Критерии результативности командного взаимодействия в управлении развитием ДОО.*
4. *Информационный продукт результативности командного взаимодействия.*

Организационные формы внедрения командного взаимодействия в управлении развитием ДОО.

В современном мире одним из важнейших факторов успеха в достижении поставленных целей практически в любой сфере деятельности является командный подход. Жизнь человека невозможна без деятельности: как известно, сначала это игра, затем учебная деятельность, потом трудовая. При выборе профессии каждый из нас задумывается о том, в какой сфере он может наиболее полно реализовать себя и принести наибольшую пользу обществу. Несомненные задачи человеческого существования – созидание, развитие, участие в общественном разделении труда и в построении гармоничного общества. Редкие профессии предполагают индивидуальную деятельность. Преимущественно это творческие профессии – писатель, художник, журналист, композитор, скульптор. Для других сфер деятельности характерно объединение усилий разных людей, построение такой системы, в которой возможен коллективный труд. При объединении людей в команду достигается эффект синергии, когда результат совместного труда превосходит суммарный результат индивидуальных усилий. Совместная работа позволяет вдохновлять, поддерживать друг друга, разрабатывать идеи, сопоставлять различные точки зрения, формировать «стереоскопическое» видение проблем, использовать во благо имеющиеся различия в способностях, темпераменте, жизненном и профессиональном опыте участников команды.

В связи с этим необходимо уделить особое внимание изучению факторов успешности командной работы (под успешностью мы понимаем достижение командой своих целей).

Понятие «команда» в широком смысле слова, т. е. применительно не только к спорту, но и к любому другому виду деятельности, вошло в наш лексикон относительно недавно. Традиционно отечественная психология обозначала понятие «коллектив» высшую точку развития малой группы. Коллектив представляет собой частный случай малой группы, соответственно, он обладает большинством характеристик, присущих малой группе. Коллектив отличается тем, что это всегда малая группа с высоким уровнем развития, объединенная общими целями, которые подчинены целям общества.

Коллектив характеризуется рядом феноменов: групповым сознанием (нормами, ценностями), групповой сплоченностью, групповой структурой, лидерством в группе.

Однако сейчас все чаще и чаще мы говорим о команде и командной работе. Командой называют группу людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Она выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

Что отличает команду от группы людей? У членов команды обязательно есть общая цель деятельности, для достижения которой они нуждаются друг в друге. Отсюда вытекает понятие командных ролей, выполнение каждым участников команды определенной функции, необходимой для достижения результата.

Процесс целенаправленного формирования команды (формирование особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их потенциал сообразно стратегическим целям) получил название командообразования. В формировании команды большую роль играет стиль ее лидера. При командном стиле руководства отсутствует схема, где лидер более ценен, чем человек, находящийся ниже его в иерархии. При этом оптимально используются все таланты нижестоящих людей для того, чтобы достичь целей команды. Руководитель не функционирует по принципу однонаправленной коммуникации, он находится в состоянии постоянного получения информации от других членов команды. При командном стиле

руководства лидер несет ответственность, получая информацию, а более низкие уровни тоже ответственны перед лидером, давая ему информацию о своем непосредственном опыте. Остальные члены команды первыми выявляют новые способы того, как сделать процессы более эффективными, потому что именно они их сами и осуществляют.

Таким образом, в качестве основных характеристик команды можно отметить ряд признаков:

1. Все члены команды объединены общей деятельностью и общей целью деятельности.
2. Члены команды находятся в синергетической взаимозависимости-результат совместной работы оказывается качественно иным по сравнению с итоговым результатом индивидуальной работы.
3. Все члены команды осознают себя как единое целое, обособленное от окружающей среды и обладающее внутренней структурой.
4. Деятельность команды соотносится с окружающим обществом, смысл деятельности команды выходит за рамки самой деятельности.

Современный этап развития отечественного детского сада характеризуется ориентацией педагогов на реализацию основных задач обновления общего образования, связанных с достижением нового качества общего образования, соответствующего тенденциям общественного развития. Известно, что одним из факторов, обуславливающих качество образования, является характер управления.

В педагогической науке накоплен большой фонд знаний, раскрывающий влияние характера управления, зависимости эффективности развития от уровня развития педагогического коллектива, включенности каждого члена педагогического коллектива в процесс управления развитием, степени открытости образовательного учреждения и др.

Для успешного осуществления процесса модернизации образования Россия нуждается в специалистах, владеющих современными методами управления педагогическими коллективами, исследованиями и разработками, способными эффективно работать на рынке нововведений. Внедрение инноваций трудный и болезненный процесс для любой организации. Но без нововведений невозможно функционировать и развиваться в современном обществе.

Современные инновационные процессы достаточно сложны и неизбежны. Они имеют место в любой области управления (совершенствование планирования, структуры и функций органов управления, системы работы с кадрами и др.).

В период внедрения федеральных государственных образовательных стандартов существенные изменения претерпевает система дошкольного образования. Процесс командообразования становится неотъемлемой частью жизнедеятельности дошкольной организации. Еще более актуальным становится превращение педагогического коллектива в команду единомышленников, объединенных общим видением, миссией и ценностями. И в этом случае стратегическое планирование, проектная деятельность, работа в команде становятся лично значимым, не только для заведующего и его административной команды, но и для всех участников образовательного процесса, сплоченных в единую команду.

Командный менеджмент в системе ДОО способствует:

- более успешной работе ДОО, так как функционирование и развитие зависит от обмена информацией и от способности людей совместно решать проблемы;
- быстрой адаптации системы ДОО к изменениям во внешней среде и повышению качества образовательных услуг;
- повышению эффективности управления на основе умения заведующего работать как с отдельными личностями, так и с группой подчинённых (командой);
- модернизации организационной структуры управления ДОО.

Перед руководителями ДОО зачастую стоит вопрос, как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской, к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Совершенно очевидно, что работа с кадрами должна быть направлена на формирование творческого коллектива единомышленников.

Одними из основных составляющих командообразования являются:

1. Формирование и развитие навыков командной работы. Сюда можно отнести следующие навыки:

- гармонизация общей цели с целями персональными;
- принятие ответственности за результат команды;
- ситуационное лидерство (лидерство под задачу) и гибкое изменение стиля в соответствии с особенностями задачи;
- конструктивное взаимодействие и самоуправление;
- принятие единого командного решения и согласование его с членами команды.

2. Формирование командного духа, то есть совокупности психологических феноменов, характеризующих неформальные отношения сотрудников к коллегам и организации. Развитие командного духа, по сути, представляет собой комплекс мер, направленных на:

- усиление чувства сплоченности, формирование устойчивого чувства «мы»;
- развитие доверия между сотрудниками, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга,
- создание мотивации на совместную деятельность;
- создание опыта высокоэффективных совместных действий;
- повышение неформального авторитета руководителей;
- развитие толерантности участников программы по отношению друг к другу и к организации.

Среди наиболее распространенных форм командообразования выделяются:

- командные спортивные игры и мероприятия (турпоходы, участие в спортивных соревнованиях и т. п.);
- мероприятия творческого характера (командные конкурсы, интеллектуальные соревнования, ролевые игры);
- активные тренинги, ориентированные на взаимодействие в команде.

Обязательное условие формирования сплоченной команды – наличие у самого руководителя лидерских качеств и организаторских способностей, а также его полноценное

участие во всех тренингах компетентного делового общения наравне с остальными членами команды.

В нашем ДОО тренингам, направленным на эффективное взаимодействие в команде, уделяется большое внимание:

Методы внедрения командного взаимодействия в управление развитием ДОО.

Выбор моделей и подходов для повышения эффективности работы команды – это извечная головная боль менеджеров продуктов, собственников бизнеса, HR, ученых и психологов.

У любого подхода всегда найдутся сторонники и оппоненты. Некоторые из популярных моделей ориентированы на коммуникационную стратегию, некоторые больше связаны с корпоративной культурой и индивидуальными особенностями и талантами каждого члена команды. Какие же факторы помогают грамотно определить эффективность командной работы? Любая эффективно работающая команда состоит из личностей, обладающих навыками, необходимыми для достижения индивидуальных и групповых целей. Крайне важно, чтобы каждый специалист в эффективной команде умел транслировать свои знания и умения на всю группу. В успешной команде точно знают о грамотной коммуникации, активном слушании, важности обратной связи и своевременного реагирования на критические моменты. Все члены эффективной команды несут ответственность за достижение целей и глобальной стратегии организации и мотивированы на то, чтобы преуспевать. Казалось бы, все строится на профессионализме и простым человеческом отношении друг к другу. Зачем же тогда нужны какие-то модели и техники для повышения эффективности?

Возможно, некоторые научные подходы и авторские модели помогут быстрее «пролить свет» на застоявшиеся проблемы внутри команды и раскрыть ее потенциал. Как образец можно рассмотреть Модель Такмена.

Модель полезна всем участникам команд любых размеров из любой отрасли.

Брюс Такмен описал свою теорию в 1965 году. Автор выделил четыре стадии развития команды:

- формирование;
- конфликтную;
- нормирующую;
- исполнительную.

Все эти поэтапные стадии необходимы команде, если в ее планах расти, развиваться и решать проблемы и находить лучшие решения.

Формирование (Forming).

Этот организационный этап посвящен формированию команды; в это время намеренно избегаются конфликтные ситуации и каждый участник команды фокусируется на выполнении рутинных задач. В процессе формирования команды важно накапливать информацию и впечатления.

Члены команды знакомятся, встречаются, изучают возможности и требования, принимают общие цели и стратегию и приступают к их реализации.

Этот этап очень важен потому, что участники узнают друг друга, а для менеджера это отличный шанс понять кто и как предпочитает работать: самостоятельно или в группе, как справляется с нагрузкой и т. д.

Конфликтная стадия или столкновение интересов (Storming).

Сформировавшись в единую группу, ее участники выносят на обсуждение свои идеи.

Наиболее опытные члены команды обычно определяют, готова ли команда двигаться дальше. Некоторые фокусируются на мелочах, чтобы избежать более серьезных вопросов в дальнейшем. Этот этап необходим для роста команды.

Иногда он даже может оказаться весьма «болезненным», поэтому важно уделить внимание терпеливому отношению к процессу и толерантности. Во время Storming лидеры команд должны помогать участникам «сглаживать» спорные ситуации и возможные конфликты и подавать пример профессиональным поведением.

Стадия нормирования (Norming).

После обсуждения идей, команда приступает к согласованию общего плана. Не все идеи будут реализованы, поэтому некоторым придется отказаться от собственных инициатив, чтобы действовать командно. Все участники сплоченной группы готовы работать для достижения общей цели. Все готовы идти на компромисс, любая враждебность исчезает.

Исполнительная стадия (Performing).

К этой стадии команда уже может полноценно функционировать и добиваться результатов, находить способы выполнять работу гладко и эффективно без неуместных конфронтаций. Все члены группы мотивированы, компетентны и могут принимать решения самостоятельно. Миссия лидера – оценивать эффективность работы команды, предоставлять своевременную обратную связь и согласовывать личные устремления участников. При определенных обстоятельствах, даже самые высокоэффективные команды могут временно вернуться к ранним стадиям развития. В 1977 году Такман вместе с Мэри Энн Йенсен добавил в модель развития команды пятый этап – стадию **расставания** (adjourning). Командообразующая культура развивает компетенции взаимодействия, причем во взаимодополнении интерактивных (регуляция) и перцептивных (восприятие) механизмов процесса взаимодействия.

Критерии результативности командного взаимодействия в управлении развитием ДОО.

Руководитель, работающий в системе дошкольного образования, должен учитывать особенности аудитории, с которой он работает.

Как правило, педагоги – это взрослые люди, обладающие жизненным и профессиональным опытом. Поэтому важным моментом является принятие во внимание профессионального опыта.

Следующий важный аспект – выбор ведущего метода обучения. Принимая во внимание имеющийся профессиональный опыт воспитателей, правомерным является рассмотрение возможностей обучения в сотрудничестве, которое рассматривается в мировой педагогике как наиболее успешная альтернатива традиционным методам.

В отличие от традиционных технологий обучения, основная цель педагогики сотрудничества – развитие интеллектуальных, духовных и физических способностей, интересов, мотивов, выработка научно-материалистического мировоззрения. Содержанием обучения является освоение способов познания, общественно и лично значимых преобразований в окружающей действительности, а не программные знания и материалы. Педагогика сотрудничества – одна из технологий личностно ориентированного обучения, которая основана на следующих принципах:

- взаимозависимость членов группы;
- личная ответственность каждого члена группы за собственные успехи и успехи группы;
- совместная учебно-познавательная деятельность в группе;
- общая оценка работы группы.

Обучение в сотрудничестве рассматривается как метод обучения. Существуют несколько вариантов данного метода обучения:

1. «Обучение в команде». Большинство вариантов метода обучения в сотрудничестве используют идеологию именно этого варианта. В этом варианте особое внимание уделяется «групповым целям» и успеху всей группы, который может быть достигнут в результате самостоятельной работы каждого члена группы в постоянном взаимодействии с другими членами этой же группы при работе над темой, вопросом, подлежащим изучению. Задача каждого участника группы состоит не только в том, чтобы сделать что-то вместе, в том, чтобы познать что-то вместе, чтобы каждый овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные навыки, и при этом чтобы вся команда знала, чего достиг каждый участник.

2. «Пила». Участники организуются в группы по 4–6 человек для работы над учебным материалом, который разбит на фрагменты (блоки). Каждый член группы находит материал по своей части. Затем изучающие один и тот же вопрос, но состоящие в разных группах встречаются

и обмениваются информацией как эксперты по данному вопросу. Это называется «встречей экспертов». Затем они возвращаются в свои группы и обучают всему новому, что узнали сами, других членов группы. Те, в свою очередь, докладывают о своей части задания (как зубцы одной пилы). Единственный путь освоить материал всех фрагментов и таким образом научиться преобразовывать выражения – это внимательно слушать партнеров по команде и делать записи. В конце цикла все участники группы проходят индивидуальный контрольный срез, который и оценивается. Результаты суммируются, команда, сумевшая достичь наивысшей суммы баллов, награждается.

3. «Учимся вместе». Участники разбиваются на разнородные (по уровню обученности) группы в 3–5 человек. Каждая группа получает одно задание, являющееся подзаданием какой-либо большой темы, над которой работают все. В результате совместной работы отдельных групп и всех групп в целом достигается усвоение всего материала. Основные идеи, присущие всем описанным вариантам – общность цели и задач, индивидуальная ответственность и равные возможности успеха. Именно сотрудничество, а не соревнование лежит в основе обучения в группе. Индивидуальная ответственность означает, что успех всей группы зависит от вклада каждого участника, что предусматривает помощь для членов группы друг другу [3]. Разница между описанными выше вариантами технологии не существенна. Главный принцип – одно задание на группу, одно поощрение на группу, распределение ролей – соблюдаются во всех случаях. Необходимо отметить, что совокупность всех указанных вариантов решения конкретных дидактических задач позволяет наиболее полно реализовать личностно ориентированный подход в различных педагогических ситуациях, используя «командный» вариант работы.

Понятие «работа в команде» наиболее детально разработано в менеджменте, прежде всего в менеджменте персонала, и связано особыми психологическими и структурными характеристиками группы сотрудников, позволяющими организовать эффективное взаимодействие работников для достижения поставленных задач.

В педагогике термин «работа в команде» используется недостаточно широко, его аналогами чаще всего служат «педагогическое сотрудничество» и «педагогика сотрудничества». Как правило, оно относится к взаимодействию учителя с учениками, хотя также может описывать взаимодействие учеников в совместной учебной деятельности. Командный метод обучения или TBL (teambasedlearning) был предложен в 1970 г.

Ларри Мичелсенем, преподавателем факультета бизнеса Университета Оклахома. Исследования показали, что люди обучаются не только при чтении и запоминании. Действительное понимание изучаемого материала приходит при попытке применить полученные знания. Кроме того, обучение в команде способствует лучшему освоению учебного материала, чем работа в одиночку, и командная деятельность способствует развитию и совершенствованию как поведенческих, так и профессиональных навыков.

Главная идея командного метода обучения – превращение гетерогенной группы педагогов, которая не один год вместе, в сплоченную, эффективно действующую команду, способную применять и использовать полученные знания для решения задач учиться вместе. Использование командного метода в работе педагогов дошкольного образования, по нашему мнению, имеет ряд преимуществ:

- наличие хорошей команды является необходимым условием успешной и эффективной работы системы дошкольного образования;
- эффективность системы дошкольного образования требует отлаженного механизма взаимодействия специалистов разного уровня квалификации;
- члены команды обладают достаточным и необходимым уровнем профессиональной компетенции и могут на практике его реализовать;
- у членов слаженной команды есть единое видение конечной цели и способов ее достижения при гибком распределении функций.

Важно отметить, что командный метод дает возможность воспитателям целенаправленно работать над поставленной задачей. (годовой план, календарно-тематическое планирование и т. д.)

Завершающим этапом деятельности является итоговый педсовет. Который проводится в виде подготовки и защиты проектной работы, тематика и содержание которой должны соответствовать уровню знаний, полученных слушателем в объеме, предусмотренном учебно-тематическим планом. Задание на проектную работу может основываться на материалах, полученных слушателями по месту основной работы, с учетом особенностей своей муниципальной системы дошкольного образования. Таким образом, использование командного метода обучения в повышении квалификации организаторов дошкольного образования подтверждает свою эффективность:

- обеспечивается активное вовлечение всех слушателей в процесс обучения, развитие у них коммуникативных умений и навыков работы в команде;

- командная работа позволяет не только качественно и своевременно реализовать проект, немаловажным является и повышение профессионального уровня участников команды.

Определить характер затруднений профессиональной деятельности педагогических сотрудников, связанных с проблемами реализации личностно-ориентированного подхода и командного взаимодействия специалистов.

Информационный продукт результативности командного взаимодействия. Совершенствование педагогического мастерства:

- организация циклов семинаров для педагогов ОУ по проблемам «Качество жизни детей», «Психологическое содержание профессионально значимых качеств личности и их роль в командном взаимодействии специалистов дошкольных учреждений», «Командное взаимодействие специалистов дошкольных учреждений – фактор повышения качества жизни детей дошкольного возраста»;

- организация подготовки и переподготовки специалистов для работы в дошкольном учреждении;

- расширение деятельности профессиональных объединений педагогов внутри ДОУ (методические объединения, творческие микрогруппы);

- обеспечение научно-методического сопровождения в освоении новой для практики инновационной работы;

- обобщение опыта работы педагогического коллектива ДОУ, представление накопленного опыта на городских и областных конференциях и научно-практических семинарах;

- включение педагогов в исследовательскую деятельность с применением традиционных и новейших методик и методов изучения личности, и специалистов медиков в воспитательно-образовательный процесс для оказания комплексной дифференцированной помощи детям, испытывающим затруднения.

Совершенствование работы основных блоков педагогических подсистем.

- совершенствование командного взаимодействия специалистов ДОУ;

- совершенствование программ деятельности ДОУ

- совершенствование системы дополнительного образования.

Список литературы:

1. Алехина, Н. И. Формирование командного типа культуры в дошкольной образовательной организации / Н. И. Алехина. – Текст: непосредственный // Педагогика: традиции и инновации: материалы X Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2018 г.). — Казань: Молодой ученый, 2018. – С. 25–26. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/316/14661/> (дата обращения: 19.03.2021).

2. Непрокина И. В., Шестова Е. И. Управление изменениями в дошкольной образовательной организации // Символ науки. – 2017. – № 01–1. – С. 212–214. Воробьева М. А. Формирование системы мотивации педагогических работников // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 2. – С. 57–61.

3. Адизес, И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные [Текст] /И. Адизес. – М., «Альпина Паблицер», 2012 г., с. 33–34.

4. Светлакова И. В. Управление инновационной деятельностью в современном дошкольном образовательном учреждении // Образовательные проекты «Совёнок» для дошкольников. – 2014. – № 10. – ART 130383. – 0,3 п. л. – URL: <http://www.kids.covenok.ru/issue/130383.htm>. – Гос. рег. Эл № ФС 77 – 55136. – ISSN 2307-9282

Практическое задание:

Разработайте и представьте организационно-педагогическую модель командного взаимодействия своего ДОО.

ТЕМА 20. СОЗДАНИЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.А. Кузьмина, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент

1. *Инновационный процесс и его основные характеристики.*
2. *Формы, методы, направления в управлении инновационным процессом.*
3. *Инновации в управленческой деятельности.*
4. *Инновации в работе с педагогическими кадрами.*
5. *Инновации в содержании образования.*
6. *Этапы инновационного процесса.*

Инновационный процесс и его основные характеристики.

Развитие педагогической инноватики в нашей стране связано с массовым общественно-педагогическим движением, с возникновением противоречия между имеющейся потребностью в быстром развитии школы и неумением педагогов её реализовать. Возрос массовый характер применения нового. В связи с этим обострилась потребность в новом знании, в осмыслении новых понятий «новшество», «новое», «инновация», «инновационный процесс» и др.

Слово «инновация» – имеет латинское происхождение. В переводе оно означает – обновление, изменение, ввод чего-то нового, введение новизны. Понятие «нововведение» (инновация) определяется и как новшество, и как процесс введения этого новшества в практику.

«Инновация», как понятие, появилось как исследование культурологов в 19 веке и прямо обозначало введение отдельных элементов одной культурной системы в другую. В энографии данное значение до сих пор используется современниками. Уже в начале XX века формируется принципиально новая область знания – «...наука о нововведениях...». В рамках данной науки проводится изучение о закономерностях технических новшеств в сфере производства материальных продуктов. Рождение инноватики обусловлено потребностью организаций начала XX столетия в нововведениях и внедрению новых услуг на производстве. Самый пик развития инноватики пришелся на 30-е годы прошлого века и интенсивно протекал в Соединённых Штатах Америки. Именно в это время в обиход входят такие понятия как: инновационный процесс и инновационная деятельность организации. В 60-е годы XX века уже на Западе с наибольшим размахом проводятся эмпирические исследования по внедрению новшеств в другие сферы деятельности. Изначально предполагалось, что предметом инноватики станут закономерности в области создания и распространения научно-технических новинок в экономической сфере. Однако, интересы новой области распространились и стали захватывать социальные новшества. Особенно привлекательны они стали для образовательных и государственных учреждений. Сначала инноватика формировалась как междисциплинарная наука, сложившаяся на стыке социологии, философии, психологии и теории управления. Уже к 70-м годам наука о нововведениях осложнилось и имела под собой достаточно исследований, формируясь как область знаний. Инновационные процессы в педагогической области сформировались примерно к концу 50-х годов на Западе и в последнее десятилетие на территории Советского Союза. Развитие педагогической инноватики на территории бывшего

Союза связано с повсеместным продвижением общественной педагогики, и возникновением несовместимости между потребностями в скором развитии дошкольного образования и некомпетентностью педагогов в формировании и реализации нововведений.

Ключевое понятие в инноватике – инновационный процесс. Инновационные процессы в образовании рассматриваются в трех основных аспектах: социально-экономическом, психолого-педагогическом и организационно-управленческом. От этих аспектов зависит общий климат и условия, в которых инновационные процессы происходят. Имеющиеся условия могут способствовать, либо препятствовать инновационному процессу.

Инновационный процесс может иметь характер как стихийный, так и сознательно управляемый. Введение новшеств – это, прежде всего, функция управления искусственными и естественными процессами изменений. Подчеркнём единство трёх составляющих инновационного процесса: создание, освоение и применение новшеств. Именно такой трёхсоставный инновационный процесс является в большинстве случаев объектом изучения в педагогической инноватике, в отличие, например, от дидактики, где объектом научного исследования выступает процесс обучения.

Другое системное понятие – инновационная деятельность – комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне образования, а также сам процесс. К основным функциям инновационной деятельности относятся изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т. п.

Формы, методы, направления в управлении инновационным процессом.

Все многообразие инновационных процессов авторы концепции нововведение (Лапин, Пригожин, Сазонов, Толстой) относят к двум наиболее значимым формам:

1) Простое воспроизводство нововведения, характеризующееся тем, что новшество создается лишь в той организации, в которой его производство было впервые освоено; этот цикл включает следующие стадии: формирование предпосылок нововведения – потребности в нем, научное открытие, создание новшества, включая первое его освоение, распространение новшества среди пользователей, использование или потребление новшества.

2) Расширенное воспроизводство новшества характеризующееся тем, что процесс изготовления новшества распространяется на многие организации, в этом цикле между созданием новшества и его распределением между пользователями добавляется стадия распространения методов производства новшества и форм его использования; широкое производство новшества, обеспечивающее насыщение потребности в данном новшестве. Полный жизненный цикл нововведений включает пять стадий: старт, быстрый рост, зрелость, насыщение, финиш или кризис.

В педагогической литературе выделяются два типа инновационных процессов в области образования:

Первый тип – инновации, происходящие в значительной мере стихийно, без точной привязки к самой порождающей потребности либо без полноты осознания всей системы условий, средств и путей осуществления инновационного процесса. Инновации этого рода не всегда связаны с полнотой научного обоснования, чаще они происходят на эмпирической основе, под воздействием ситуативных требований. К инновациям этого типа можно отнести деятельность педагогов-новаторов, воспитателей, родителей и т. д.

Второй тип нововведений – инновации в системе образования, являющиеся продуктом осознанной, целенаправленной, научно культивируемой междисциплинарной деятельности. А.М. Саранов называет три уровня становления новаций в области образования: концептуальный, организационно-деятельностный, научно-методический.

1. Концептуальный уровень. Задачи уровня: – методологическое обоснование приоритетных общенаучных идей, необходимых и достаточных для разработки концепции обновления; – ориентация на такую педагогическую теорию, которая давала бы представление о целостности учебно-воспитательного процесса; – отражение в концепции специфики данной

школы (лицей, гимназии различного профиля).

2. Организационно-деятельностный уровень. Задачи уровня: – подбор и расстановка педагогических кадров внутри школы, поиск и привлечение научных консультантов, специалистов для ведения новых курсов и факультативов; – создание научно-методического совета для планирования, координации и контроля опытно-экспериментальной работы; – создание творческих групп педагогов-экспериментаторов для разработки и опытной апробации новых курсов; – обеспечение материально-технических условий для проведения опытно-экспериментальной работы.

3. Научно-методический уровень. Задачи уровня:

- разработка и апробация различных вариантов учебных планов, программ, путей и средств их достижения;
- разработка методов диагностики уровня воспитанности и усвоения знаний;
- определение критериев результативности реализации концепции образования ДОО;
- определение действенного механизма обобщения и распространения передового и новаторского опыта;
- научное обеспечение эффективных путей подготовки и повышения квалификации педагогов ДОО.

Перечисленные уровни охватывают необходимые направления для проектирования нововведений в рамках образовательного учреждения. Эти направления относятся к проектной части инноваций, которую необходимо дополнить внедренческой с перечнем условий для сопровождения внедрения новшеств. В противном случае необходимых условий реализации нововведения может не оказаться, и проект останется нереализованным. На внедренческом уровне необходимо описать основные направления деятельности всех участников нововведения, определить состав средств и условия осуществления намеченного плана, установить механизм мониторинга и корректировки инновационного процесса. Перечисленные этапы инновационной педагогической деятельности предполагают традиционный подход «внедрения науки в практику». С учетом личностно ориентированной парадигмы образования необходимо планирование ситуаций включения субъектов инновационного образования в процесс его реализации и при необходимости преобразования. Формирование замысла, подготовка и постепенное осуществление инновационных изменений называется инновационным процессом.

Инновационный процесс – более широкое понятие, чем инновационная деятельность. Он может быть рассмотрен с различных позиций и разной степенью детализации:

- во-первых, его можно рассматривать как параллельно-последовательное осуществление научно-исследовательской, научно-технической, производственной деятельности и инноваций;
- во-вторых, его можно рассматривать как временные этапы жизненного цикла нововведения от возникновения идеи до ее разработки и внедрения.

В современной литературе по менеджменту параллельно с традиционной классификацией методов управления (административные, экономические, организационно-распорядительные, социальные, психологические) всё чаще рассматривается группа модернизированных (инновационных) методов управления, не исключаяющих методы первой группы, скорее, взаимовыгодно дополняющих друг друга:

– *исследовательские* – изучение передового опыта педагогов, аттестаций педагогических кадров, сравнение их современных достижений с прошлыми, сравнение их достижений с достижениями зарубежных коллег, анкетирование и интервьюирование при подготовке к педсоветам или другим коллективным собраниям, совещаниям, издательство материалов (газет, сборников, статьи, методические рекомендации) о деятельности педагогического и ученического коллектива;

– *техничко-технологические (информационные)* – активное использование технических способов и устройств в управлении (компьютер, телевидение, радио, селектор и т. д.);

– *методы диалогового общения* – диспуты, собеседования, «мозговые штурмы»; моделирование, конструирование ситуаций; защита творческих проектов, «круглый стол», «дидактический театр»;

– *метод проектов*;

– *метод рефлексивного управления* – самоанализ, самооценка;

– *программно-целевой метод*.

Несомненно, экономические методы играют огромную роль в управлении образовательным учреждением, представляя собой взаимосвязанный комплекс экономических рычагов. В «умелых руках» руководителя-профессионала они создают условия, при которых выгодно работать хорошо с учётом требований к учебному заведению, а также каждому сотруднику. Применение экономических методов вкупе с методами второй группы позволит успешно решить одну из главных задач системы школьного управления – создать условия для всех субъектов образовательного процесса, обеспечивающие постоянно растущую удовлетворенность педагогов работой.

Инновации в управленческой деятельности.

В условиях формирования рыночных отношений во всех сферах российской экономики маркетинг следует рассматривать в качестве метода регулирования взаимоотношений внутренней среды организации с внешней. Для образовательных учреждений это означает разработку, реализацию и оценку инновационных программ, технологий образования посредством изучения требований потенциальных потребителей услуг.

Маркетинг как метод управления используется, прежде всего, для создания имиджа образовательного учреждения. Его формирование обуславливается качеством воспитания и обучения воспитанников, уровнем их подготовки к школьному обучению, кадровым составом педагогических работников, использованием инновационных технологий, материально-техническим и социальным обеспечением учебного процесса. Маркетинговые исследования позволяют выявить проблемы, связанные с желаемым уровнем достижения результатов и на основе программно-целевого подхода наметить пути их достижения. Программно-целевой подход состоит в четком определении целей, разработке программ для оптимального достижения поставленных целей, выделении необходимых ресурсов для осуществления программ и формирования структур, осуществляющих руководство за их выполнением.

Программно-целевое управление начинается с выявления и четкой постановки конечных целей. Цели отражают желаемую ситуацию, к которой должна перейти система управления ДОО в период времени, обозначенный программой развития, после решения ряда проблем, отделяющих заданную ситуацию от желаемой. Программа предусматривает целевое распределение ресурсов в образовательной, методической и кадровой сферах деятельности. Планирование здесь используется как метод, во-первых, управления персоналом, во-вторых, управления образовательным процессом, в-третьих, управления хозяйственной деятельностью образовательного учреждения. Таким образом, уже на стадии постановки цели Программы развития создается обобщенная модель будущего. Завершается этот этап рассмотрением альтернативных вариантов решения и выбором окончательного решения.

Создание модели управления инновационной деятельностью в ДОО.

Развивающееся дошкольное учреждение, работающее в инновационном режиме, значительно отличается от традиционных детских садов. Понимая, что прежние подходы, дающие положительные результаты при обычном режиме работы учреждения, не позволят достичь желаемых целей, в инновационном режиме осуществлялся поиск новых, таких, которые могли бы стать той движущей силой, которая позволила бы перевести дошкольное учреждение из функционирующего в развивающееся. Развивающееся дошкольное учреждение должно постоянно работать в поисковом режиме. Управление в учреждении этого типа должно носить инновационный характер, здесь должны преобладать процессы принятия решений по ситуации, то есть по конкретным результатам.

Переход к управлению детским садом по результатам означает радикальное изменение подходов к управлению воспитательно-образовательным процессом и, прежде всего, его участниками. Управляемая система состоит из взаимосвязанных между собой административного управления и самоуправления.

Организационная структура управления представляет собой совокупность всех его органов с присущими им функциями:

I уровень представлен в виде административного (директор), общественно-государственного (наблюдательный совет) и общественного управления (общее собрание трудового коллектива, педагогический совет, родительский совет).

На II уровне управление осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной и учебно-методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, которые взаимодействуют с соответствующими объектами управления. На этом уровне директор осуществляет непосредственную и опосредованную реализацию управленческих решений через распределение обязанностей между административными работниками с учетом их подготовки, опыта, а также структуры ДОО. В то же время директор непосредственно осуществляет руководство педагогическими работниками ДОО, а также взаимодействует с воспитанниками и родителями.

III уровень управления осуществляют педагогические работники (воспитатели, музыкальные руководители, педагог-психолог, логопед, инструктора по физической культуре и др.), обслуживающий и медицинский персонал (медицинские сестры).

На IV уровне в управлении участвует родительская общественность.

В управлении дошкольным учреждением единоначалие и коллегиальность выступают как противоположности единого процесса. Наиболее важные вопросы рассматриваются на коллегиальном уровне. Коллегиальность находит наибольшее выражение в процессе обсуждения и выработки решения, а единоначалие – в распоряжениях руководителя.

Управление осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом учреждения и строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления учреждения являются педагогический совет, общее собрание трудового коллектива и другие формы. Порядок выборов органов самоуправления и их компетенция определяются Уставом учреждения. Непосредственное управление учреждением осуществляет директор.

Механизм управления включает процесс взаимодействия учреждения и всех участников педагогического процесса. Формирование организационной структуры управления предполагает развитие дошкольного учреждения как комплексной социально-педагогической системы, учет объективных факторов ее функционирования. Алгоритм управления выстраивается на основе планирования, организации, руководства и контроля.

Планирование осуществляется на основе проблемного анализа. Таким образом, осуществление функции планирования помогает построить работу системно, своевременно решая задачи в соответствии с политикой государства в области образования.

Создание модели методической службы, совершенствующей деятельность детского сада в единстве управленческого и методического аспектов

Модель методической службы дошкольного учреждения предусматривает широкое делегирование полномочий и расширение степени участия педагогов в управлении развитием детского сада через систему структурных подразделений методической службы. Деятельность структурных подразделений методической службы ДОО рассматривается как часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, ориентированной на овладение педагогами новыми, инновационными способами профессиональной деятельности. Деятельность структурных подразделений в ДОО выстраивается с позиции трех управленческих уровней, учитывая соответствующие структурные компоненты:

– стратегический (методический совет);

- тактический (предметно-педагогические циклы, методические объединения, творческие мастерские, клубы по интересам, проблемные группы);
- оперативный (экспертная комиссия).

Структурными подразделениями являются: методический совет, методические объединения, творческая лаборатория, экспертные группы, проблемные группы, школа начинающего педагога, психолого-медико-педагогический консилиум (ПМПк).

Деятельность перечисленных структур регламентируется локальными актами:

- Положением о педагогическом совете.
- Положением о методическом совете.
- Положениями о методическом объединении и других структурных подразделениях.

Работа всех структурных подразделений ориентирована на повышение активности, самостоятельности и инициативы педагогов. При планировании деятельности каждого подразделения в начале учебного года определяются вопросы для изучения и обсуждения. Педагоги самостоятельно готовят материал к заседанию. Причем планирование деятельности каждого структурного подразделения происходит на совещательной основе, совместно со всеми его членами. Руководство методической работой на первом (стратегическом) уровне осуществляет методический совет.

Методический совет – это коллегиальный орган педагогических работников учреждения, созданный с целью организации методической деятельности детского сада. На этом уровне определяется основное направление деятельности и разрабатываются основные пути развития всех структурных звеньев системы методической работы. Цель деятельности методического совета – организация и координация методического обеспечения учебно-воспитательного процесса, методической учёбы педагогических кадров.

Руководителем методического совета является заместитель директора по учебно-методической работе. В его состав входят заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководители методических объединений, руководители проблемных групп. Основными задачами методического совета являются: определение приоритетных направлений развития методической и научно-исследовательской работы педагогов; программно-методическое обеспечение деятельности учреждения; обобщение и распространение передового педагогического опыта. В своей деятельности методический совет подчинен педагогическому совету. Второй уровень – тактический – представляет собой взаимодействие инвариантной (стабильной) и вариативной (меняющейся) составляющих, представленных разнообразными направлениями работы с педагогами.

Данный уровень представлен несколькими проблемными группами, деятельность которых направлена на решение задач годового плана. Например, это такие группы как: – проблемная группа по физкультурно-оздоровительной работе; – проблемная группа по руководству игровой деятельностью; – проблемная группа по совершенствованию развивающей среды. Руководителями групп являются педагоги, имеющие высокий профессиональный уровень. Деятельность проблемных групп выполняет своего рода координирующую функцию по реализации задачи годового плана, распространяя свое влияние на все структурные подразделения и на каждого педагога в отдельности в пределах своей компетентности. Практический опыт методической работы показывает эффективность деятельности методических объединений. Педагоги с высшей или первой квалификационной категорией являются руководителями. Основное направление деятельности методических объединений – овладение современными эффективными методами, методическими средствами и организационными формами взаимодействия педагога с детьми, педагога с родителями, педагога с педагогическим коллективом.

Особое внимание руководители методических объединений уделяют работе с молодыми специалистами, входящими в их состав, оказывая методическую и практическую помощь и поддержку в период вхождения их в профессию. Именно это является целью деятельности школы молодого воспитателя, структурного подразделения методической службы. Занятия в школе

посещают как молодые специалисты, так и педагоги, недавно поступившие на работу в детский сад.

Следует отметить, что подобное планирование является наиболее рациональным, т.к. молодые педагоги имеют возможность одну и ту же проблему изучить через использование разнообразных видов методической деятельности. Результаты анализа самостоятельных работ педагогов позволяют сделать выводы о том, что подобный вид работы мотивирует педагогов на дополнительное самостоятельное изучение литературы. Так, например, при моделировании собственной системы развивающего взаимодействия с детьми с целью развития их самостоятельности, молодые специалисты изучили виды и типы моделей, а также более внимательно ознакомились с требованиями программы по данному вопросу. Данный способ организации деятельности школы молодого воспитателя позволяет повысить активность начинающих педагогов и помогает принять позицию субъекта деятельности, создает «ситуацию успеха» в процессе их профессионального совершенствования. Еще одной достаточно эффективной формой методической работы являются клубы по интересам. Выбор технологии осуществляется педагогами на добровольной основе.

Иновации в работе с педагогическими кадрами.

Работа дошкольного образовательного учреждения в инновационном режиме обуславливает систематическое повышение квалификации сотрудников. Педагогический коллектив дошкольного учреждения имеет достаточно высокий квалификационный уровень и образовательный ценз. Однако, современная образовательная ситуация объективно требует от педагога постоянного профессионального развития. В Национальной образовательной инициативе одним из ключевых направлений является развитие педагогического потенциала, где указано, что «образовательные программы переподготовки и повышения квалификации, компетентности педагогов должны гибко изменяться в зависимости от интересов педагогов, а значит – от образовательных потребностей детей».

Этому может способствовать продуманная система непрерывного образования и самообразования педагогов, одной из характеристик которой является человек, поставленный в условия постоянного изменения деятельных и функциональных рамок, в которых происходит самоопределение. Поэтому, подготовка и переподготовка педагогов должна носить опережающий характер, быть систематической и целенаправленной, иметь траекторию движения для каждого отдельного педагога, а также меру его личной ответственности и инициативы.

Система непрерывного повышения квалификации педагогов в учреждении предполагает дифференцированный подход в работе с педагогическими кадрами в зависимости от уровня их профессионального мастерства. Так, педагоги, имеющие высокий профессиональный уровень, становятся руководителями структурных подразделений, привлекаются к организации семинаров, открытым показам и т. д. Педагоги с еще не сложившейся системой работы, или имеющие затруднения, чаще привлекаются к индивидуальным формам работы. Кроме того, практикуется такая форма работы как наставничество. Начинающий педагог, имея наставника, может в любой момент обратиться за практической помощью, либо понаблюдать на практике за работой квалифицированного педагога.

При поступлении на работу начинающие педагоги проходят стажировку в течение нескольких дней в той группе, где будут работать впоследствии. Это позволяет ознакомиться с требованиями и правилами, чтобы в дальнейшем установить единые требования. При организации самостоятельной педагогической деятельности начинающие педагоги имеют возможность обращаться за методической помощью в любое время к заместителям директора по учебно-воспитательной и учебно-методической работе. Одним из основных направлений в профессиональном развитии педагогов является использование активных методов обучения педагогов (мастер-класс, педагогические ринги, стажерские площадки, педагогические проекты, использование ИКТ-технологий и т. д.).

Очень эффективны самореализующие формы повышения профессиональной квалификации (творческие конкурсы, публикации опыта работы в СМИ, создание банка

инновационных идей, клубы по профессиональным интересам и т. д.). Участвуя в таких формах работы, педагоги видят результат своего труда, могут оценить его результативность и наметить пути дальнейшего саморазвития. Обобщение и трансляция педагогического опыта осуществляются в различных формах: создание учебно-методического или учебно-наглядного пособия, выступление с докладом на педагогических советах, семинарах, создание фотоальбома или видеofilmа, написание статьи, и т. д.

Повышению профессионального уровня способствует также использование педагогами инновационных авторских технологий и программ. В ДОО должны реализовываться комплексные программы, в том числе «Здоровье», разработанная на основе принципов и основных положений социально-оздоровительной технологии Ю.Ф. Змановского «Здоровый дошкольник». В своей деятельности педагогам следует использовать технологию исследовательской деятельности, разработанную А.И. Савенковым, ТРИЗ-технологию Г.С. Альтшуллера, игровые технологии В.В. Воскобовича, Б.П. Никитина и др., технологии проектного обучения и моделирования, современные информационные технологии.

Инновации в содержании образования.

На современном этапе развития образования происходят изменения в образовательных процессах: содержание образования усложняется, акцентируя внимание педагогов дошкольного образования на развитие творческих и интеллектуальных способностей детей, коррекции эмоционально-волевой и двигательной сфер; на смену традиционным методам приходят активные методы обучения и воспитания, направленные на активизацию познавательного развития ребенка.

В этих изменяющихся условиях педагогу дошкольного образования необходимо уметь ориентироваться в многообразии интегративных подходов к развитию детей, в широком спектре современных технологий. Необходимо помнить, что прогрессивно только то, что эффективно, вне зависимости от того, когда возникло. Новое считается более эффективным, чем старое, если его применение позволяет получить более высокие результаты оптимальным путём.

Поэтому при подборе авторских программ и технологий следует опираться на следующие критерии:

1. Эффективность для ребенка: отсутствие отрицательной динамики в состоянии здоровья; положительная динамика качества обучения и воспитания; дифференцированный подход к каждому ребенку.
2. Эффективность для родителей: положительная оценка деятельности дошкольного учреждения и педагогов; готовность и желание помогать ДОО; высокая степень информированности о состоянии дел в ДОО среди родителей.
3. Эффективность для педагога: повышение квалификации и образовательного уровня педагогов; повышение активности педагогов в методической деятельности; изменение мотивов деятельности педагогов.

Относительно дополнительного образования детей дошкольного возраста следует отметить, что оно является одним из актуальных направлений развития дошкольного учреждения. Оно по праву рассматривается как важнейшая составляющая образовательного пространства, социально востребовано как образование, органично сочетающее в себе воспитание, обучение и развитие личности ребенка, наиболее открыто и свободно от стандартного подхода: постоянно обновляется его содержание, методы и формы работы с детьми, возможна творческая, авторская позиция педагога.

Наряду с дополнительными образовательными услугами, направленными на реализацию приоритетных направлений деятельности учреждения, в ДОО оказываются платные дополнительные образовательные услуги. Желательно провести: ряд маркетинговых мероприятий по расширению комплекса платных дополнительных услуг (анкетирование, выход в другие детские сады и учреждения здравоохранения города), административную работу с родителями и педагогами по разъяснению правил оказания услуг, понимания родителями целей выбора услуги для индивидуального развития ребенка, по заключению договоров с родителями и

педагогами об оказании платных дополнительных услуг в дошкольном учреждении. Для родителей необходимо предоставить всю необходимую информацию об оказываемых услугах на стенде и в групповых журналах «Информация о платных дополнительных услугах», на сайте детского сада.

Постоянно возрастает количество детей, посещающих платные дополнительные занятия. Увеличение количества детей связано с разнообразием спектра оказываемых услуг для детей ясельного и младшего дошкольного возраста (от 1 года). Для оказания платных дополнительных услуг можно привлекать как педагогов детского сада (воспитателей и специалистов), так и педагогов из других образовательных учреждений города. Важно регулярно проводить контроль оказания платных дополнительных услуг.

Модель мониторинга платных дополнительных услуг, разработанная в учреждении, предполагает разграничение функций в осуществлении контроля:

директор осуществляет мониторинг:

- качества маркетинговой деятельности;
- соответствия документации требованиям;
- соблюдения требований законодательства в части оказания платных дополнительных

услуг;

- эффективности расходования средств от оказания платных услуг.

заместитель директора по учебно-воспитательной работе осуществляет мониторинг:

- качества ведения документации;
- профессиональной компетентности исполнителей услуг;
- итоговых результатов оказания услуг;
- удовлетворенности родителей качеством оказания платных дополнительных услуг.

педагог-организатор платных дополнительных услуг осуществляет мониторинг:

- отчетов исполнителей услуг;
- качества рабочих программ;
- правильности и своевременности заполнения таблиц посещаемости;
- качества выполнения учебного плана;
- качества отчетных мероприятий.

Увеличение спектра платных услуг способствует:

1. Повышению качества образования и воспитания в дошкольном образовательном учреждении.

2. Повышению уровня развития воспитанников.

3. Росту доходов от внебюджетной деятельности, а также реализации личности педагогов детского сада и повышению их заработной платы.

4. Оптимизации управления финансовыми средствами и улучшает, в конечном счете, потребительские свойства оказываемых родителям услуг.

Этапы инновационного процесса.

Существуют следующие этапы инновационного процесса в ДОО (по Н.В. Горбуновой):

1. Определение потребности в нововведении:

- проявление заинтересованности в нем;
- убеждение членов коллектива в необходимости

2. Сбор информации о нововведении:

3. Выбор нововведения:

- поиск альтернативы;

4. Принятие решения об использовании нововведения:

- обсуждение решения;
- принятие решения;
- информирование коллектива о принятии решения.

5. Использование нововведения:

6. Прекращение использования новшества:

– длительное использование;

Создание условий для внедрения инноваций

Цели и задачи инновационной деятельности ДОО определяются на основе анализа текущей обстановки, с одной стороны, и прогнозируют развитие учреждения – с другой. Управление инновационными процессами с учетом прогноза конечных результатов обсуждается и осуществляется коллегиально. Самые крупные инновационные мероприятия разрабатываются групповым методом.

Основные ориентиры инновационной деятельности:

1. Ориентация на интересы личности ребенка. Максимальный учет индивидуальных особенностей детей (врожденных и приобретенных в процессе воспитания и обучения).
2. Переосмысление роли и дальнейшее развитие дополнительного образования, выполняющего важные функции обучения и воспитания.
3. Обновление содержания образования. Создание групп развития разной направленности на базе ЦРР.
4. Существенное повышение роли педагогической науки.
5. Многоуровневое изучение образовательных запросов социума.
6. Разработка методов диагностики, коррекции и реабилитации различных групп детей, их социальной адаптации.
7. Подготовка профессиональных кадров. Повышение психологической устойчивости педагогов и управленцев.
8. Создание условий для экспериментальной деятельности, формирование способности к поисковой, исследовательской деятельности.
9. Анализ и прогнозирование перспектив.

Структура инновационного процесса.

Деятельностная структура: мотив – цель – задачи – содержание – формы – методы – результаты.

Уровневая структура: деятельность субъектов на разных уровнях (международном, федеральном, региональном, городском, сельском, внутри ДОО).

Содержательная структура: рождение, разработка, освоение. Характеризует инновационные процессы с точки зрения их проникновения в разные области педагогической действительности: в содержание образования, технологии, формы, структуру ДОО (системы управления).

Структура жизненного цикла каждой инновации включает следующие этапы:

1-я ступень – возникновение (старт). При постановке инновационной задачи вначале появляется идея. Ее основанием служат анализ существующей ситуации, выявление позитивных и негативных моментов, поиск путей преодоления негатива.

2-я ступень – быстрый рост. Автор идеи доводит ее до сведения коллектива, обосновывает необходимость перемен, находит единомышленников. Выясняет мнение оппонентов, знакомится с их аргументами, находит контраргументы. Принимает критику или убеждает оппонентов в своей правоте.

3-я ступень – зрелость. Идея понята и принята. Автор начинает ее разрабатывать: создает программу развития, определяет задачи и промежуточный результат, формирует четкое представление о конечном результате.

4-я ступень – освоение. Творческий коллектив переходит от замысла к практической деятельности.

5-я ступень – диффузия (распространение). К апробации идеи подключаются педагоги, ранее не входившие в состав творческой группы.

6-я ступень – насыщение. Инновации освоены педагогами и интегрированы во многие учебные процессы.

7-я ступень – рутинизация. Длительное использование новшества стало традиционным, появляются новые замыслы и идеи.

8-я ступень – кризис. Кажется, что нововведение себя исчерпало.

9-я ступень – финиш. Нововведение перестает быть новшеством и становится нормой жизни. Накопленный опыт можно транслировать.

Таким образом, инновационная деятельность, осуществляемая детскими садами, изменяет традиционную систему работы: во главу угла ставит воспитанников и педагогов, руководителей образовательного учреждения, научно-методических работников, их профессиональные запросы и потребности.

Список литературы:

1. Аббасова Л.И. Организационные условия управления инновационными процессами в ДОО // Современное педагогическое образование, 2020, № 11.

2. Белая К.Ю. Организация инновационной деятельности в ДОО: Методическое пособие. М.: ТЦ Сфера, 2017. 128 с. (Управление детским садом).

3. Ган Н.Ю. Инновации, как путь повышения эффективности управления дошкольным образовательным учреждением // Вестник Шадринского государственного педагогического университета, 2017, №3 (35).

4. Жалилов З.Б., Сулейманова Г. Сулейман Кизи Педагогическая инновационная деятельность в современной образовательной сфере // Вопросы науки и образования, 2019, № 7. (53).

5. Кадилова Г.Т. Содержание и организация инновационной деятельности в современном дошкольном образовательном учреждении // Научные исследования, 2019, № 4 (30).

6. Корепанова М.В. Управление инновационными процессами в дошкольной образовательной организации // Известия ВГПУ, 2018. №10 (133).

7. Леонова Е.В. Инновации в образовательной структуре ДОО и трудности, возникающие в процессе их внедрения // Достижения вузовской науки, 2016, №21.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие инновационные процессы в управленческой деятельности Вам известны?

2. Охарактеризуйте этапы инновационного процесса.

3. Что такое метод анализа и определения необходимых изменений?

Практическое задание:

Разработайте собственную модель управления инновационными процессами в ДОО.

ТЕМА 21. ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОО

*И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, канд. пед. наук, доцент;
А.А. Чуприна, доцент кафедры дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО кандидат философских наук*

План:

1. Современные подходы и методы управления ДОО.

2. Критерии оценки управления качеством в ДОО: материально-техническое обеспечение, учебно-материальное обеспечение, медико-социальное, информационно-методическое, кадровое обеспечение, учебно-методическое обеспечение и др.

3. Механизмы определения оценки качества образования.

4. Модель управления качеством в ДОО.

Современные подходы и методы управления ДОО.

Система оценки качества дошкольного образования в ДОО – это совокупность взаимосвязанных между собой функций, объекта, субъектов и предмета оценки, показателей и критериев, процедуры и результата оценки. Л.А. Парамонова и Т.И. Алиева, обозначив проблему необходимости разработки основных подходов к оценке качества образования – процедуры оценки, ее показателей, считают, что эти подходы должны быть едины и для самих педагогов, и для контролирующих инстанций и не сводиться к диагностике. Разрабатывая проблемы научно-

методического обеспечения качества дошкольного образования, М.В. Крулехт обращает внимание на соответствие оценки качества дошкольного образования целям воспитания и развития детей дошкольного возраста, образовательному стандарту, запросам потребителей образовательных услуг.

Анализ научной литературы показывает: проблему управления качеством образования ученые экспериментально изучали на всех уровнях, исключая дошкольное образование. И это неудивительно, поскольку общие принципы не могут быть привнесены в практику механически. Как мы понимаем, проблему эту можно решить системно, комплексно, планомерным воздействием на факторы и условия. И цель должна быть одна: претворить в жизнь поставленные задачи.

Миссией дошкольного учреждения в области качества образования является оказание помощи семье в воспитании детей, развитие способностей и интеллектуально-творческого потенциала воспитанников, формирование их гражданских и нравственных качеств в условиях глобального образовательного, научного и информационного пространства.

Качество дошкольного образования – это такая совокупность свойств и характеристик, реализация которых в педагогическом процессе способствует разностороннему развитию ребенка, сохранению его здоровья, успешному переходу к следующему возрастному периоду (О. Сафонова). Качество образования должно гарантировать предоставляемые услуги, удовлетворять ожидания и запросы общества, родителей, детей; изменяться под воздействием внешних и внутренних факторов.

Однако факторов очень много. Учесть все трудно. Поэтому выделим наиболее важные, в первую очередь внутренние, поддающиеся изменению со стороны педагогического коллектива:

- Ø содержание образования и способы его освоения;
- Ø стиль взаимодействия педагога с детьми;
- Ø общая организация жизнедеятельности дошкольников;
- Ø кадровые, материальные, программные, финансовые ресурсы;
- Ø санитарно-гигиенические условия и медико-оздоровительное сопровождение образовательного процесса;
- Ø психологическое сопровождение образовательного процесса;
- Ø предметно-развивающая среда;
- Ø профессиональная компетентность педагогов и руководителей;
- Ø взаимодействие педагогического коллектива с социальными институтами;
- Ø согласованность действий дошкольного учреждения и семьи в вопросах воспитания, обучения и развития детей;
- Ø управление дошкольным учреждением.

Наряду с факторами в формировании качества дошкольного образования особое значение имеют условия – обстоятельства, в которых действуют факторы:

- Ø создание образовательной среды, ориентированной на сохранение самооценности дошкольного детства;
- Ø постоянное совершенствование профессиональной компетентности педагогов и руководителей как в условиях дошкольного учреждения, так и в системе повышения квалификации;
- Ø положительный психологический климат в коллективе;
- Ø творческая направленность деятельности коллектива и руководителя;
- Ø грамотный, свободный выбор образовательных программ и технологий;
- Ø необходимые условия труда;
- Ø система материального стимулирования качественной работы;
- Ø ориентация на образовательные потребности и запросы семьи;
- Ø создание банка инновационных систем;
- Ø систематическое коллективное обсуждение состояния образовательного процесса и принятие обоснованных управленческих решений.

Заметим: условия могут оказывать существенное влияние на уровень проявления факторов, если обеспечивается их взаимосвязь.

Оценка качества дошкольного образования. Дошкольное образование, являясь первой ступенью в системе непрерывного образования, активно включено в процессы поиска и разработки современных подходов к пониманию сущности качества дошкольного образования и определению механизмов его оценки на разных уровнях системы управления.

В науке выделено несколько подходов к оценке качества. Наиболее известные из них – *продуктивный, процессный, маркетинговый, системный.*

1. *В рамках продуктивного подхода, основной идеей которого является стандартизация деятельности, качество дошкольного образования может оцениваться путем установления соответствия результатов, продуктов образовательной деятельности установленным требованиям образовательных стандартов или программ.* Тогда основной акцент управления качеством дошкольного образования строится на формировании такого стандарта качества и разработке процедур его измерения.

2. *В международных стандартах качества ИСО 9000-2000 отмечается, что желаемый результат достигается эффективнее, когда деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом. Систематическая идентификация и менеджмент применяемых организацией процессов, и особенно взаимодействия таких процессов, могут считаться «процессным подходом».* В рамках процессного подхода качество дошкольного образования оценивается по критериям и показателям, характеризующим образовательный процесс и условия, в которых он протекает, которые в итоге обеспечивают определенные результаты развития детей.

3. *Представление об образовании как о сфере услуг определяет особо значимое место проблематики, центром которой являются интересы и потребности потребителя (клиента).* В странах с развитой системой рыночных отношений широкое применение нашел маркетинговый подход, в рамках которого выделяются те свойства и характеристики качества дошкольного образования, которые демонстрируют конкурентоспособность образовательных услуг, их рентабельность, спрос и удовлетворенность потребителей и другие аспекты отношений между производителем и потребителем образовательных услуг на рынке.

Кроме того, существует множество предметных подходов: социологический, квалиметрический, психологический, педагогический и т. д. Каждый из них решает какую-то отдельную задачу по определению качества образования. Так, например, *социологический* рассматривает качество дошкольного образования с точки зрения удовлетворения заказа на образование от различных социальных групп и страт; *квалиметрический* – разработка и развитие всех методов оценки качества образования; *педагогический* – определение организационно-технологических аспектов образовательного процесса и его результатов. Обозначенные выше предметные подходы имеют свое видение и представление о качестве образования. Но нужно признать, что ни одно из предметных представлений не может быть признано системным.

4. *Системный подход к трактовке и оценке качества дошкольного образования как сложной многокомпонентной системы деятельности предполагает выделение структурных компонентов системы качества и подсистем, ее образующих, в их неразрывных связях и взаимодействии, где недостаточность одного из компонентов в структуре системы качества дошкольного образования может вызывать сбои в других элементах системы или системные кризисы.*

В заключение следует подчеркнуть, что качество есть характеристика динамичная. При смене социокультурной и образовательной ситуации параметры качества требуют своего пересмотра, новой стандартизации.

Критерии оценки управления качеством в ДОО: материально-техническое обеспечение, учебно-материальное обеспечение, медико-социальное, информационно-методическое, кадровое обеспечение, учебно-методическое обеспечение и др.

Содержание процедуры оценки качества условий реализации ООП ДО образовательного учреждения включает в себя оценку:

- психолого-педагогических;
- кадровых;
- материально-технических;
- финансовых условий реализации Программы;
- развивающей предметно-пространственной среды.

Критерии оценки психолого-педагогических условий:

- уважение взрослых к человеческому достоинству детей, формирование и поддержка их положительной самооценки, уверенности в собственных возможностях и способностях;
- использование в образовательной деятельности форм и методов работы с детьми, соответствующих их возрастным и индивидуальным особенностям (недопустимость как искусственного ускорения, так и искусственного замедления развития детей);
- построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых с детьми, ориентированного на интересы и возможности каждого ребёнка и учитывающего социальную ситуацию его развития;
- поддержка взрослыми положительного, доброжелательного отношения детей друг к другу и взаимодействия детей друг с другом в разных видах деятельности;
- поддержка инициативы и самостоятельности детей в специфических для них видах деятельности;
- возможность выбора детьми материалов, видов активности, участников совместной деятельности и общения;
- защита детей от всех форм физического и психического насилия;
- поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность;
- оценка коррекционной работы.

При реализации Программы проводится оценка индивидуального развития детей. Такая оценка производится педагогическим работником в рамках педагогической диагностики (оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста, связанной с оценкой эффективности педагогических действий и лежащей в основе их дальнейшего планирования). Педагогическая диагностика проводится в ходе наблюдений за активностью детей в спонтанной и специально организованной деятельности. Инструментарий для педагогической диагностики – карты наблюдений детского развития, позволяющие фиксировать индивидуальную динамику и перспективы развития каждого ребенка в ходе:

- коммуникации со сверстниками и взрослыми (как меняются способы установления и поддержания контакта, принятия совместных решений, разрешения конфликтов, лидерства и пр.);
- игровой деятельности;
- познавательной деятельности (как идет развитие детских способностей, познавательной активности);
- проектной деятельности (как идет развитие детской инициативности, ответственности и автономии, как развивается умение планировать и организовывать свою деятельность);
- художественной деятельности;
- физического развития.

Результаты педагогической диагностики (мониторинга) могут использоваться исключительно для решения следующих образовательных задач:

- 1) индивидуализации образования (в том числе поддержки ребёнка, построения его образовательной траектории или профессиональной коррекции особенностей его развития);
- 2) оптимизации работы с группой детей.

В оценку **психолого-педагогических условий** также входят: – наполняемость группы с учетом их возраста, состояния здоровья, специфики Программы; – условия, необходимые для

создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста (обеспечение эмоционального благополучия через непосредственное общение с каждым ребенком; поддержку индивидуальности и инициативы детей через создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности; создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей; недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности; установление 10 правил взаимодействия в разных ситуациях; развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками; развитие умения детей работать в группе сверстников; построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее – зона ближайшего развития каждого ребенка); взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребёнка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи).

Критерии оценки **кадровых условий**: – профессиональное развитие педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительное профессиональное образование;

– консультативная поддержка педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования;

– организационно-методическое сопровождение процесса реализации Программы, в том числе во взаимодействии со сверстниками и взрослыми

Критерии оценки **материально-технических условий**:

– оснащённость групповых помещений, кабинетов современным оборудованием, средствами обучения и мебелью;

– состояние условий воспитания и обучения в соответствии с нормативами и требованиями СанПиН;

– соответствие службы охраны труда и обеспечения безопасности (ТБ, ОТ, ППБ, производственной санитарии, антитеррористической безопасности) требованиям нормативных документов;

– информационно-технологическое обеспечение (наличие технологического оборудования, сайта, программного обеспечения).

Критерии оценки **финансовых условий**:

– финансовое обеспечение реализации ООП бюджетного образовательного учреждения осуществляется исходя из стоимости услуг на основе государственного (муниципального) задания.

Критерии оценки **развивающей предметно-пространственной среды**:

– соответствие компонентов предметно-пространственной среды реализуемой образовательной программе ДОО и возрастным возможностям обучающихся;

– организация образовательного пространства и разнообразие материалов, оборудования и инвентаря (в здании и на участке) в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта (трансформируемость, полифункциональность, вариативность, доступность, безопасность);

– наличие условий для общения и совместной деятельности обучающихся и взрослых (в том числе обучающихся разного возраста), во всей группе и в 11 малых группах, двигательной активности обучающихся, а также возможности для уединения;

– учет национально-культурных, климатических условий, в которых осуществляется образовательный процесс.

Содержание процедуры оценки качества организации образовательного процесса образовательного учреждения включает в себя оценку:

- объема образовательной нагрузки в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН);
- рациональности выбора рабочих программ и технологий;
- обеспеченность методическими пособиями и литературой;
- открытости дошкольного учреждения для родителей и общественных организаций, анкетирование родителей;
- участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

Содержание процедуры оценки качества результата освоения ООП ДО включает в себя:

- мониторинг воспитательной результативности детей дошкольного возраста по трем направлениям («Оценка профессиональной позиции педагогов по организации воспитательного процесса в ДОО»), «Удовлетворенность родителей воспитательно-образовательным процессом в ДОО»), «Воспитательная результативность воспитанников в дошкольной образовательной организации»);

- наличие системы стандартизированной диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников целевым ориентирам дошкольного образования, которые представляют собой социально-нормативные возрастные характеристики возможных достижений ребенка на этапе завершения уровня дошкольного образования;

- наличие системы комплексной психолого-педагогической диагностики, отражающей динамику индивидуального развития детей;

- наличие портфеля/портфолио достижений воспитанников; – динамика показателя здоровья детей; При необходимости используется психологическая диагностика развития детей (выявление и изучение индивидуально-психологических особенностей детей), которую проводят квалифицированные специалисты (педагоги-психологи). Участие ребенка в психологической диагностике допускается только с согласия его родителей (законных представителей). Результаты психологической диагностики могут использоваться для решения задач психологического сопровождения и проведения квалифицированной коррекции развития детей.

Механизмы определения оценки качества образования.

Оценка качества дошкольного образования – довольно сложная проблема. И тем не менее, сейчас к ней появился значительный интерес. Это связано с тем, что дошкольное образование рассматривается как один из фундаментальных ресурсов национального развития государства на разных уровнях.

Важнейшим инструментом повышения качества образования является институт оценки качества образования. В настоящее время реальная практика оценки качества дошкольного образования характеризуется следующими особенностями:

- существующая система оценки качества дошкольного образования (лицензирование, аттестация и аккредитация образовательных учреждений) ориентирована, прежде всего, на оценку образовательных условий, а не результативность дошкольного образования, определяемую уровнем и динамикой развития ребенка;

- поскольку «центр тяжести» в действующих системах оценки качества дошкольного образования смещен в сторону оценки образовательных условий, в ее диапазон пригодности не входят возникающие формы (надомные группы, мини-сады, автономные некоммерческие организации, предлагающие услуги по дошкольному образованию, в т. ч. и группы кратковременного пребывания, и т. д.);

- за исключением тех случаев, когда на региональном уровне существует система конкурсов и грантовой поддержки лучших дошкольных образовательных учреждений, система оценки качества не выступает как институт развития дошкольного образования за счет бюджетной поддержки образовательных учреждений, предоставляющих образование более высокого качества.

Цель системы оценки качества дошкольного образования: управление качеством дошкольного образования через:

- контроль качества образования в условиях создания сети образовательных учреждений

и организаций, реализующих программы дошкольного образования, и создание за счет этого равных стартовых условий для детей при поступлении в школу;

– выявление и обеспечение поддержки дошкольных учреждений и организаций, предоставляющих образовательные услуги высокого качества.

Предполагаемые пути модернизации оценки качества на современном этапе развития общества не отменяют существующие традиционные формы и методы оценивания, они лишь способствуют пониманию того, что качество следует рассматривать не только через количественные изменения, но прежде всего через качественные. Оценка качества образования ДОО осуществляется посредством: – системы внешней оценки качества; – системы внутренней оценки качества.

Система внешней оценки качества образовательной деятельности ДОО:

– аттестация и аккредитация образовательного учреждения;

– лицензирование;

– общественно-профессиональная экспертиза качества образования.

Система внутренней оценки качества образовательной деятельности ДОО устанавливает требования к качеству условий реализации ООП дошкольного образования, включающие требования к психолого-педагогическим, кадровым, финансовым, материально-техническим условиям и к предметно-пространственной среде. И.А. Яценко приводит критериальные группы для оценки качества дошкольного образования, предложенные немецкими учеными, которые представлены в Национальном каталоге критериев качества.

1. Пространственные условия (внутреннего пространства; внешнего пространства).

2. Взаимодействие воспитатель – ребенок (наблюдение; готовность к диалогу и участию; импульс к развитию).

3. Планирование (концептуальные основания; педагогическое содержание и процессы; документирование процессов).

4. Многообразие материалов и их использование.

5. Индивидуализация (учет индивидуальных потребностей и интересов; индивидуальное обращение с материалами и предложениями).

6. Сотрудничество и участие (включение детей в процессы принятия решений; включение детей в процессы организации мероприятий, событий; баланс между личностью и коллективом).

Анализируя деятельность ДОО, можно сделать вывод, что подходы к оценке качества должны быть едины как для внешней, так и для внутренней системы оценки; как для самих педагогов, так и для контролирующих инстанций. Но может ли быть система оценивания образовательной деятельности полностью единой для всех образовательных организаций?

Для каждой ДОО показатели качества в узком смысле всегда будут специфичны, так как они зависят от кадрового потенциала, научно-методического обеспечения, от организации воспитательно-образовательного процесса, от количества детей с ОВЗ и детей-инвалидов, от объема финансового обеспечения. ФГОС ДО определяет объем финансового обеспечения реализации Программы исходя из Требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования данного Стандарта с учетом направленности Программы, категории воспитанников, вида Организации, форм обучения и иных особенностей образовательного процесса. Так может ли быть одинаковым образом оценено качество образовательной деятельности ДОО, которую посещают здоровые дети и ДОО, которая обеспечивает получение образования детям с ограниченными возможностями?

Построить внутреннюю систему оценки качества дошкольного образования (СОКО) – это значит: Определить цели, конкретизировать задачи, которые должна реализовывать данная система; Определить содержание в соответствии с поставленными задачами; Выбрать формы, методы ее проведения; Определить группу или группы участников, которые будут осуществлять оценку качества дошкольного образования в ДОО; Распределить полномочия между ними; Установить порядок проведения внутренней системы оценки качества образования (алгоритм действия), права и ответственность сторон.

Основные цели, задачи, функции и принципы СОКО.

Целью системы оценки качества образования является установление соответствия качества дошкольного образования в ДОО федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования.

Задачами СОКО являются:

1. Определение объекта системы оценки качества образования, установление параметров.
2. Подбор, адаптация, разработка, систематизация нормативно-диагностических материалов, методов контроля.
3. Сбор, обработка и анализ информации по различным аспектам образовательного процесса.
4. Получение объективной информации о функционировании и развитии дошкольного образования в ДОО, тенденциях его изменения и причинах, влияющих на динамику качества образования.
5. Принятие решения об изменении образовательной деятельности в целях повышения качества, прогнозирование развития;
6. Расширение общественного участия в управлении образованием в дошкольном учреждении.

Принципы системы оценки качества образования: принцип объективности, достоверности, полноты и системности информации о качестве образования; принцип информационной открытости, прозрачности процедур оценки качества образования; преемственности в образовательной политике, интеграции в общероссийскую систему оценки качества образования; принцип доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей; принцип рефлексивности, реализуемый через включение педагогов в критериальный самоанализ и самооценку своей деятельности с опорой на объективные критерии и показатели; повышения потенциала внутренней оценки, самооценки, самоанализа каждого педагога; принцип минимизации системы показателей с учетом потребностей разных уровней управления; принцип оперативности; принцип соблюдения морально-этических норм.

Содержание, формы, методы внутренней системы оценки качества образования. Мероприятия по реализации целей и задач СОКО планируются и осуществляются на основе проблемного анализа образовательного процесса дошкольного учреждения, определения методологии, технологии и инструментария оценки качества образования. Внутренней оценке подлежат объективные и субъективные факторы образовательного процесса:

- качество условий реализации ООП образовательного учреждения;
- качество организации образовательного процесса, представленное в ООП ДОО
- качество результата освоения ООП образовательного учреждения.

Для системы дошкольного образования требования к перечисленным факторам представлены в ФГОС ДО. Требования ФГОС ДО являются критериями оценки качества образования в ДОО.

Формами организации СОКО являются:

- мониторинг (целенаправленное систематическое наблюдение, собеседование, анализ документации, анкетирование, тестирование, сравнение и анализ);
- контроль (оперативный, тематический, фронтальный, итоговый, взаимоконтроль)

Основные направления внутренней системы оценки качества образования в ДОО:

1. Выполнение основной общеобразовательной программы ДОО;
2. Выполнение поставленных годовых задач;
3. Состояние здоровья воспитанников (заболеваемость, функционирование, динамики показателей групп здоровья);
4. Адаптация вновь прибывших детей к условиям ДОО;

5. Физическое и психическое развитие воспитанников (педагогическая, психологическая диагностика);
6. Психологическая готовность воспитанников к обучению в школе;
7. Взаимодействие с семьями воспитанников (удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством образования в ДОО);
8. Кадровое обеспечение образовательного процесса: укомплектованность кадрами; динамика профессионального роста (повышение квалификации, образовательного уровня педагогов);
9. Материально-технические, медико-социальные условия пребывания воспитанников в ДОО.

Организационная и функциональная структура системы оценки качества образования:

1. Администрация дошкольного учреждения.
2. Педагогический совет ДОО.
3. Временные структуры: мониторинговые, творческие группы, комиссии и др.

Порядок проведения ВСОКО:

1. Реализация ВСОКО осуществляется на основе образовательной программы и годового плана ДОО.

2. Периодичность, тематика, формы организации СОКО определяются необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии дел и находятся в исключительной компетенции администрации ДОО (заведующего, старшего воспитателя, заместителя по АХЧ).

3. Заведующий не позднее, чем за 2 недели издает приказ о сроках и теме предстоящего контроля или мониторинга, устанавливает срок предоставления итоговых материалов, назначает ответственного, доводит до сведения проверяемых и проверяющих план-задание предстоящего контроля и мониторинга. Требования к собираемой информации: полнота; конкретность; объективность своевременность

4. Формой отчета является аналитическая справка или отчет, которые предоставляется не позднее 7 дней с момента завершения внутренней системы оценки качества образования.

5. По результатам мониторинга/контроля заведующий издает приказ, в котором указываются результаты мониторинга и управленческие решения по его результатам.

По итогам мониторинга/контроля проводятся заседания Педагогического совета, Общего собрания работников коллектива, административные совещания. По окончании учебного года, на основании аналитических справок, отчетов по итогам мониторинга и контрольных мероприятий, определяется эффективность проведенной работы, сопоставление с нормативными показателями, определяются проблемы, пути их решения и приоритетные задачи ДОО для реализации в новом учебном году.

Продолжительность мониторинга и контроля в рамках СОКО не должна превышать 5–10 дней. Основанием для проведения мониторинга и контроля в рамках СОКО могут быть также: заявление педагогического работника на аттестацию; обращение физических и юридических лиц по поводу нарушений в области образования. При проведении оперативного (экстренного) контроля работники могут не предупреждаться заранее. Экстренным случаем считается письменная жалоба родителей (законных представителей) на нарушение прав воспитанника, законодательства об образовании, а также случаи грубого нарушения законодательства РФ, трудовой дисциплины работниками ДОО. Информация о результатах контрольной деятельности доводится до работников ДОО не позднее 10 дней с момента завершения проверки.

Права участников системы оценки качества образования:

1. При осуществлении мероприятий в рамках СОКО член мониторинговой группы или комиссии по контролю имеет право: организовывать социологические, психологические, педагогические исследования, проводить анкетирование; знакомиться с документацией в соответствии с функциональными обязанностями работника, аналитическими материалами педагогов; изучать деятельность работников; проводить экспертизу деятельности; делать выводы и принимать управленческие решения.

2. Проверяемый работник имеет право: знать сроки контроля или мониторинга и критерии оценки его деятельности; знать цель, содержание, виды, формы и методы приводимых мероприятий в рамках СОКО; своевременно знакомиться с выводами и рекомендациями; обратиться в комиссию по трудовым спорам ДООУ или вышестоящие органы управления образованием при несогласии с результатами контроля или мониторинга.

По окончании проведения СОКО пишется аналитическая справка или отчет по результатам проведенного мониторинга или контроля должна отражать: форму (контроль/мониторинг); тему и цель; сроки; состав комиссии (группы); результаты (перечень проверенных мероприятий, документации и пр.); положительный опыт; недостатки; выводы; предложения и рекомендации; подписи членов комиссии (группы); подписи проверяемых. По результатам контроля заведующий ДООУ издает приказ, в котором указываются: вид контроля; форма контроля; тема проверки; цель проверки; сроки проверки; состав комиссии; результаты проверки; решение по результатам проверки; назначаются ответственные лица по исполнению решения; указываются сроки устранения недостатков; указываются сроки проведения повторного контроля; поощрение и наказание работников по результатам контроля.

По результатам оперативного контроля проводится собеседование с проверяемым, при необходимости – готовится сообщение о состоянии дел на административное совещание, педагогический Совет, Общее собрание.

В оценке и контроле качества образования особое значение предается общественному участию и придание гласности и открытости результатам оценки качества образования осуществляется путем предоставления информации: основным потребителям результатов системы оценки качества образования; размещение аналитических материалов, результатов оценки качества образования на официальном сайте ДООУ.

Предметом системы оценки качества образования являются:

- качество условий реализации ООП образовательного учреждения;
- качество организации образовательного процесса;
- качество результата освоения ООП образовательного учреждения.

Модель управления качеством в ДООУ.

Регулирование администрацией воспитательно-образовательного процесса по повышению качества образования дошкольников осуществляется в учреждении по трем направлениям:

- **Первое направление:** регулирование качества воспитательно-образовательных услуг детского сада (подбор и реализация эффективных образовательных программ, качественная разработка целевых программ, реализация эффективных технологий, обеспечивающих качество).
- **Второе направление:** регулирование качества педагогического состава (повышение профессиональной компетентности педагогов).
- **Третье направление:** Регулирование качества развивающей, обогащающей и оздоравливающей предметной среды в соответствии с требованиями Концепции по дошкольному воспитанию.

Проектирование качества образовательной деятельности дошкольного учреждения может осуществляться на нескольких уровнях (см. табл.1).

Таблица 1.

Распределение функций субъектов образовательного процесса по контролю за качеством по уровням

	1 уровень управления (администрация)	2 уровень управления (педагоги)	3 уровень управления (родители и дети)
Оценка состояния воспитательно-образовательной системы	Оценка уровня развития педагогического мастерства каждого воспитателя и всего педагогического коллектива	Оперативная и адекватная оценка уровня воспитанности и усвоения программ детьми	Оценка родителями ДОУ через успешность детей

Целеобразование	Построение целей и задач формирования конкретных профессиональных умений педагогов на основе определения уровня их педагогического мастерства	Построение иерархии целей и задач воспитания и обучения детей на данном возрастном этапе с учетом индивидуальных особенностей развития	Построение целей и задач семейного воспитания на основе ознакомления с результатами диагностики
Подбор методов и реализация поставленных целей и задач	Подбор методов и приемов работы с коллективом в соответствии с поставленными целями и задачами	Подбор технологий работы с детьми в соответствии с индивидуальными маршрутами их развития	Выбор ДОУ, педагогов, программ и дополнительных образовательных услуг
Реализация методов и приемов работы	Реализация методов и приемов формирования конкретных проф. умений педагогов в процессе методической работы	Реализация методов и приемов работы с детьми	Осведомленность во всем, что связано с ребенком и участие в жизни ребенка в детском саду и за его пределами
Определение эффективности проведенной работы	Высокий уровень развития коллектива	Функциональная, технологическая, интеллектуальная и волевая готовность ребенка к обучению в школе	Успешность ребенка в детском саду и отсутствие дезадаптивности в школе

Деятельность педагога детского дошкольного образовательного учреждения сегодня значительно отличается от той, которая была в нашей стране многие годы. Педагог должен уметь работать в условиях рынка, понимать, что только высокий профессионализм, творчество и инициатива помогут ему найти свое место и самореализоваться в профессиональной деятельности. Педагог сегодняшнего дня должен повышать свой профессиональный уровень в условиях педагогической технологии, отвечающей новым общественным целям и уровню развития науки о ребенке. Составляющими этой технологии должны быть:

- обучение педагогов определению своей роли в системе деятельности детского сада по предоставлению качественной образовательной услуги;
- обучение педагогов проектированию своей деятельности в соответствии с приоритетным направлением деятельности дошкольного учреждения, его целями и задачами и результатами диагностики уровня усвоения детьми образовательных и целевых программ;
- конструирование содержания методической работы с педагогами на диагностической основе;
- подбор эффективных методов и приемов;
- использование эффективных форм оценки;
- организация взаимодействия на базе личностно-ориентированной модели.

Рассматривая профессиональную компетентность педагогов как ответственность за качество своей деятельности, администрация дошкольного учреждения должно направлять свои усилия на формирование корпоративной культуры педагогов, когда каждый контролирует себя и друг друга от имени коллектива.

На современном этапе развития дошкольного образования актуальной проблемой является также оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации. Это связано с тем, что руководитель является ключевым звеном эффективного функционирования учреждения и результативности образовательной деятельности организации. Оценка уровня показателя деятельности руководителя ДОО обуславливает возможности для профессионального роста руководителя, совершенствовании его знаний, умений и личностных качеств в соответствии с государственными требованиями в вопросах управления дошкольной образовательной организацией.

Под организацией управления понимается целостная структура следующих подсистем: кадры, материально-техническая база, социально-педагогические условия, образовательный процесс, связь с семьей и социальными институтами детства, находящихся во взаимодействии и взаимосвязи в соответствии с их местом в процессе управления. В связи с тем, что ДОО ориентируется на курс развития, это потребует от руководителя новой системы управления образовательным процессом.

С введением ФГОС управление современной ДОО изменяет характер выполнения управленческих функций руководителя, порождает принципиально новые формы взаимодействия участников педагогического процесса. Возникает потребность в актуализации приоритетных функций управленческой деятельности руководителя, в становление образовательной организации на новый режим развития.

(Подробнее с таблицами показателей вы можете ознакомиться в дополнительном материале).

В целях улучшения работы модели по управления качеством образовательной деятельности в детском саду, необходимо придерживаться методических рекомендаций, которые осуществляются руководителем дошкольного учреждения и старшим воспитателем в пределах компетенции.

Для проведения мониторинга следует использовать комплекс методов:

1. Анализ документации:

нормативные документы, регламентирующие деятельность дошкольного учреждения; программы развития, образовательные программы дошкольного учреждения, годовой план, месячные планы;

планы координации деятельности с социальными партнерами (школа, поликлиника, учреждения культуры и т. д.);

информационные базы данных;

планы воспитательно-образовательной работы;

методические разработки, концепции;

планы опытно-экспериментальной работы;

планы повышения квалификации кадров и аттестации кадров;

программное обеспечение;

организационная структура управления;

аналитические справки по результатам контроля;

целевые проекты, инновационные направления, обеспечивающие развитие дошкольного учреждения;

отчеты;

планы повышения квалификации;

анализ состояния питания детей;

анализ заболеваемости детей;

приказы, распоряжения руководителя дошкольного учреждения;

анализ финансово-экономической деятельности;

справки по проверкам, акты.

2. Опросы:

выявляющие качество профессиональной деятельности (воспитателей, специалистов, старшего воспитателя и др.);

удовлетворенность субъектов образовательного процесса (воспитатели, специалисты, родители).

3. Контент – анализ материалов, связанных с научно-методическим обеспечением образовательного процесса.

4. Интервьюирование, анкетирование, направленное на изучение различных проблем, возникающих у воспитателей, специалистов, родителей и др.

5. Включенное наблюдение (за состоянием воспитательно-образовательного процесса, методической и хозяйственной деятельности); психолого-педагогические методы диагностики состояния учебно-воспитательного процесса.

Выбор методов определяется задачей изучения того или иного направления деятельности. Это обеспечивает целостное представление о состоянии образовательной системы.

Программа изучения качества управления ДОО должна включать:

- основные направления: развитие ребенка (и детского коллектива) как основной результат деятельности ДОО;
- профессиональное мастерство педагога и специалиста (в соответствии с профессиограммой);
- педагогический процесс как объект управления;
- профессиональное мастерство старшего воспитателя (зам. по УВР) (в соответствии с профессиограммой);
- оценку профессиональной и управленческой деятельности руководителя.

Каждое направление необходимо конкретизировать в следующих рубриках: показатели; содержательное наполнение показателей (критерии) и их оценка в баллах.

Таким образом, выполняя предложенные рекомендации по использованию модели управления качеством образовательной деятельности дошкольного учреждения позволят:

- создать рациональную систему управления образовательной деятельностью дошкольного учреждения, базирующуюся на единой методологической основе и в разработанных локальных нормативных документах;
- повысить эффективность системы управления детского сада за счет улучшения качества принимаемых управленческих решений и эффективного контроля их исполнения;
- обеспечить управленческую прозрачность и подготовить благоприятные условия для создания единого информационного пространства в дошкольном учреждении.

Список литературы:

1. Глазунова Н. Региональная система оценки качества дошкольного образования./ Н. Глазунова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2015 – № 1 – с.42.
2. Комплексная оценка качества деятельности дошкольного образовательного учреждения [Электронный ресурс]: монография/С.Ф. Багаутдинова, Г.Ш. Рубин, Н.Г. Корнешук, А.Н. Старков. – 2-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2015. – 148 с.
3. Мониторинг в современном детском саду: Методическое пособие/ Под ред. Н.В. Микляевой. – М.: ТЦ Сфера, 2012.
4. Роньжова Н.В. Эффективное управление образовательной организацией. Сущность понятия «Эффективное управление». Критерии оценки эффективности управления образовательной организацией // Молодой ученый. – 2016. – №23. – С. 513-515.
5. Сейдаметова Э.Н. Качество дошкольного образования и формирование подходов к его оценки в условиях введения ФГОС // Молодой ученый. – 2016. – №8. – С. 1028-1031.
6. Проектирование и оценка управления качеством ДОО в условиях реализации ФГОС ДО // Электронный ресурс: Режим доступа: <https://infourok.ru/seminar-proektirovanie-i-ocenka-upravleniya-kachestvom-doo-v-usloviyah-realizacii-fgos-4060026.html>.
7. Проектирование модели управления качеством образования в МАДОУ «Сказка» Г.О. Богданович // Электронный ресурс / режим доступа: <https://www.moi-detsad.ru/konsultac/konsultac2995.html>.
8. Бакунина А.М. Достижение современного качества образования на основе государственно-общественного управления реализацией образовательных программ// Дошкольная педагогика. – 2015. – № 8. – С.15-24.
9. Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в современном детском саду// Управление ДОО. – 2015. – № 4. – С.41-50.
Вариативные модели управления процессами организации и проведения оценки качества дошкольного образования на региональном уровне // Электронный ресурс / Режим доступа:

<http://www.firo-nir.ru/index.php/instrumentariy/materialy-dlya-izucheniya/variativnye-modeli-upravleniya-protssami-organizatsii-i-provedeniya-otsenki-kachestva-doshkolnogo-obrazovaniya-na-regionalnom-urovne.html>

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите современные подходы и методы управления ДОО?
2. Назовите критерии оценки управления качеством в ДОО?
3. Что входит в оценку психолого-педагогических условий обеспечения качества образования в ДОО?

Практическое задание:

1. Разработайте и представьте модель управления качеством образования в Вашей ДОО (с описанием).

ТЕМА 22. МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ В ДОО

*И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО
канд. пед. наук, доцент*

1. *Нормативно-правовое обеспечение деятельности государственно-общественного управления в ДОО.*
2. *Вариативные модели ГОУ в ДОО их характеристика.*
3. *Реализация принципа коллегиального управления в автономном образовательном учреждении.*
4. *Сравнительная характеристика наблюдательного и управляющего советов.*
5. *Модель ГОУ: попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет.*

Нормативно-правовое обеспечение деятельности государственно-общественного управления в ДОО.

Государственно-общественное управление в образовании и его внедрения в дошкольные образовательные организации обусловлены рядом причин.

Во-первых, Федеральная целевая программа развития российского образования на 2011–2015 гг., Стратегия развития образования Российской Федерации до 2020 года, Программа развития дошкольного образовательного учреждения предусматривают развитие отечественного образования в качестве открытой и единой государственно-общественной системы, в которой должно неуклонно расширяться участие общества в выработке, принятии и реализации политико-правовых и управленческих решений, специально выделяться и согласовываться государственная и общественная составляющие в деятельности всех управленческих структур в системе образования.

Во-вторых, в Стратегии развития образования Российской Федерации до 2020 года четко и переход от патерналистской модели к модели взаимной ответственности в сфере образования, к усилению роли всех субъектов образовательной сформулировано положение о том, что «активными субъектами образовательной политики должны стать все граждане России, семья и родительская общественность, федеральные и региональные институты государственной власти, органы местного самоуправления, профессиональное, педагогическое сообщество, научные, культурные, коммерческие и общественные институты», а также подчеркнуто, что «в процессе модернизации образования предстоит обеспечить открытость образования как государственно-общественной системы политики и их взаимодействия».

В-третьих, в российской системе образования все активнее используются механизмы взаимодействия социума с образовательными организациями, которые призваны решать серьезные проблемы, связанные с обеспечением эффективного функционирования образования

как специфической социальной сферы открытого типа. Но существующие формы общественного участия, в частности, различные Советы имеют лишь вспомогательные (совещательные, благотворительные), а не собственно управленческие функции, не имеют серьезного влияния на принятие ключевых управленческих решений в образовательной организации.

В-четвертых, в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» являются обучающиеся (воспитанники), их родители (законные представители) и педагоги, что, безусловно, требует новых организационных форм управления образовательной организацией.

В-пятых, принципиально изменились социально-экономические условия, в которых сегодня работают образовательные организации, конкретные педагогические коллективы. В частности, активно идет возобновление родительского самоуправления. Все это требует внедрения в педагогический процесс новых организационных моделей и активных технологий, которые зарекомендовали себя с лучшей стороны в течение многих десятилетий в практике российского и зарубежного образования.

Изменению этой ситуации на уровне образовательных организаций призвано служить создание новой формы государственно-общественного управления – Управляющих советов, которые должны взять на себя определенные управленческие функции и, более того, влиять на выработку и реализацию стратегии жизнедеятельности дошкольной организации и стать органом стратегического управления дошкольной организацией.

Нормативно-правовое регулирование участия коллегиальных органов управления ДОО.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») вносит существенные изменения в классификацию и наименования органов управления и самоуправления образовательными организациями.

Управляющий, попечительский, педагогический советы, а для автономных учреждений и наблюдательный совет, получили наименование коллегиальных органов управления (ранее они назывались органами самоуправления, государственно-общественного управления и пр.). Уставом могут быть предусмотрены и другие коллегиальные органы управления (например, родительские комитеты).

Коллегиальные органы управления являются органами, входящими в систему «внутреннего» управления образовательной организацией. Они наделены теми или иными полномочиями, и вправе принимать решения обязательного или рекомендательного характера. Коллегиальные органы следует отличать от общественных и профсоюзных органов и организаций, которые, несмотря на их присутствие в образовательной организации, наделение правом сообщать свое мнение, вести коллективные переговоры, подписывать договоры и т. п., по своей юридической природе являются «внешними» по отношению к образовательной организации.

Кроме того, в образовательной организации могут формироваться и действовать в целях учета их мнения при принятии локальных нормативных актов советы обучающихся, советы родителей несовершеннолетних обучающихся, профсоюзы и их представительные органы (ст. 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»). Следует отметить что, независимо от того, что прописано в уставе, таких органов может и не существовать, если обучающиеся, родители, работники не проявят инициативу и не создадут их. Администрация образовательной организации не обязана создавать их или учитывать мнение несуществующих органов.

Согласно ч. 5 ст. 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» порядок формирования коллегиальных органов управления в обязательном порядке должен быть регламентирован в уставе образовательной организации. Следовательно, фиксировать его только в локальных нормативных актах нельзя.

Однако в уставе описание может быть дано в общем виде, а в локальных нормативных актах – более конкретизировано (например, подробнее прописаны процедуры, даны дополнительные определения и т. п.).

Кроме того, в локальные нормативные акты можно вынести любые вопросы, которые нужно регламентировать в связи с деятельностью коллегиальных органов управления. Например, ведение делопроизводства, взаимодействие с другими коллегиальными органами управления и пр. Такие вопросы закон не требует выносить в устав, они могут быть описаны и в положениях о соответствующих органах управления (в положении о педагогическом совете и пр.).

Если же положения заменяют собой нормы устава (т. е. органы управления не описаны в уставе, а описаны только в положениях), данное решение нарушает требования Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Согласно ч. 4, 5 ст. 26 Федерального закона от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» в образовательной организации (далее – ОО) формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников ОО, педагогический совет, а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом ОО. Структура, порядок формирования, срок полномочий и компетенция органов управления ОО, порядок принятия ими решений и выступления от имени образовательной организации устанавливаются уставом ОО в соответствии с законодательством РФ.

Таким образом, то, какие именно органы будут вправе выступать от имени ОО, и в каком порядке это будет осуществляться, определяется уставом ОО. При этом «выступать от имени организации» – понятие более широкое, чем «представлять интересы организации» в тех или иных компетентных органах. Коллегиальный орган управления, например, может принимать от имени организации те или иные решения (принимать конкретные локальные нормативные акты либо распорядительные акты по конкретным вопросам), но при этом не иметь компетенции представлять интересы организации в органах власти.

В соответствии со ст. 27 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») образовательная организация (далее – ОО) может иметь в своей структуре различные структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся: отделения, подразделения, филиалы и иные предусмотренные локальными нормативными актами ОО структурные подразделения.

Структурные подразделения ОО, в т. ч. филиалы, не являются юридическими лицами и действуют на основании устава и положения о соответствующем структурном подразделении ОО (ч. 4 ст. 27 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Трудовое законодательство не запрещает создание коллегиальных органов управления, совещательных органов в структурных подразделениях.

Что же касается представительных органов работников, то Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) прямо предусматривает их создание в структурных подразделениях.

Так, например, согласно ст. 400 ТК РФ о принятом решении в отношении направленных ему требований работников работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

Возможность создания коллегиальных органов управления в структурных подразделениях должна быть установлена в уставе ОО и отражена в положении о соответствующем структурном подразделении.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» установлено требование обязательного создания общего собрания (конференции) работников ОО, а также

педагогического совета. Управляющий совет не указан в законе как обязательный орган, но, тем не менее, он может быть сформирован, в т. ч. и в структурном подразделении. Компетенция данного органа устанавливается в уставе ОО.

Согласно ч. 2 ст. 25 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в уставе ОО должна содержаться информация о структуре и компетенции органов управления образовательной организацией, порядке их формирования и сроках полномочий.

Чтобы создать управляющий совет в структурном подразделении образовательного комплекса, необходимо внести соответствующие изменения в устав ОО. На основании положений устава образовательная организация будет разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, регулирующие деятельность управляющего совета.

Следует отметить, что в настоящее время в регионах РФ существуют различные схемы формирования управляющего совета в образовательном комплексе: в частности, управляющий совет может иметь комитеты в структурных подразделениях.

Сущность понятия, понятие государственно-общественного управления ДОО.

Органы ГОУ создаются на уровне региона, районов (при администрациях районов) и образовательных организаций, при этом могут придерживаться принципа ведомственной принадлежности, так и межведомственного принципа создания.

На уровне регионов и муниципалитетов могут создаваться региональные (муниципальные) государственно-общественные советы.

На уровне образовательной организации могут создаваться: советы родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся; профессиональные союзы обучающихся и (или) работников образовательной организации (далее – представительные органы обучающихся, представительные органы работников); общее собрание (конференция) работников образовательной организации, педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

Ниже приведем характеристики возможных форм государственно-общественного управления образованием.

Региональные (муниципальные) общественные советы.

Региональные (муниципальные) общественные советы по образованию являются формой участия населения в осуществлении полномочий местного самоуправления по вопросам непосредственного обеспечения образованием населения городского округа, муниципального района. Региональный (муниципальный) общественный совет – это коллегиальный (состоящий из группы лиц), представительный (представляет интересы муниципальных образовательных организаций, органов местного самоуправления и населения) орган в целостности управления муниципальной системой образования, формируемый через процедуры делегирования (выборов), назначения и кооптации.

Нормативно-правовая база.

Региональный (муниципальный) общественный совет руководствуется в своей деятельности федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, Положением о региональном (муниципальном) общественном совете по образованию.

Участники.

В состав региональных (муниципальных) государственно-общественных советов входят: представители участников образовательного процесса (педагогические работники, обучающиеся, их родители), другие работники образовательных организаций, представители общественности, представители органов государственной власти, органов управления образованием, а также представители граждан, их объединений и организаций, иных юридических лиц, действующих в сфере образования [26].

Срок полномочий.

Региональный (муниципальный) общественный совет избирается на срок полномочий два (три, четыре) года (в зависимости от срока, указанного в Положении).

Основные полномочия:

Основные полномочия регионального государственно-общественного совета:

1) согласование программы развития системы образования субъекта Российской Федерации, в том числе экспертная оценка программы;

2) разработка предложений по развитию системы оценки качества общего образования, в том числе организация и проведение общественного наблюдения деятельности образовательных организаций, обеспечение участия представителей общественности в процедурах аккредитации и лицензирования образовательных организаций, аттестации педагогических кадров, государственной итоговой аттестации обучающихся;

3) рассмотрение предложений граждан о деятельности системы образования региона, а также жалоб, заявлений на деятельность руководителей образовательных организаций и (или) органов управления образованием, связанных с нарушением прав участников образовательного процесса;

4) формирование предложений, мероприятий и программ по созданию здоровых и безопасных условий обучения и воспитания в образовательных организациях системы общего образования субъекта Российской Федерации.

Полномочия муниципального общественного совета по образованию:

1) согласовывать муниципальные правовые акты, содержащие планы, программы, оказывающие влияние на организацию предоставления начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;

2) согласовывать муниципальные правовые акты о создании, реорганизации и ликвидации образовательных организаций в соответствии с порядком, установленным органами местного самоуправления, в том числе участвовать в процедуре экспертной оценки влияния данных актов на качество образовательных услуг;

3) рассматривать и консультировать проекты и планы улучшения муниципальной системы образования и давать по ним свои заключения и рекомендации;

4) рассматривать, в инициативном порядке, любой вопрос общего образования населения (входящий в компетенцию органов местного самоуправления и органов управления муниципальными образовательными организациями) и вносить свое мнение в органы местного самоуправления и органы управления муниципальными образовательными организациями в виде рекомендаций Совета по образованию.

Общее собрание (конференция) работников образовательной организации.

Один из коллегиальных органов управления образовательной организацией.

Нормативно-правовая база.

Общее собрание работников образовательной организации руководствуется Конституцией Российской Федерации, Конвенцией ООН о правах ребенка, федеральным, региональным местным законодательством, актами органов местного самоуправления в области образования и социальной защиты, Уставом образовательной организации и положением «Об Общем собрании работников образовательной организации».

Участники.

В состав Общего собрания входят все работники образовательной организации.

Председателем Общего собрания является руководитель образовательной организации.

Срок полномочий.

Общее собрание избирает из своего состава секретаря сроком на один год. Общее собрание работников образовательной организации собирается по мере необходимости, но не реже одного раз в год.

Основные полномочия.

К компетенции Общего собрания относятся следующие вопросы:

участие в разработке и принятии Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, изменений и дополнений к ним:

принятие решения о заключении Коллективного договора;

принятие локальных актов, регламентирующих деятельность образовательной организации;

разрешение конфликтных ситуаций между работниками и администрацией образовательной организации;

принятие решений по вопросам производственного и социального развития организации, не отнесенным действующим законодательством Российской Федерации к исключительной компетенции других органов.

Коллегиальные органы управления в ДОО

Педагогический совет.

Постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников образовательной организации.

Нормативно-правовая база.

Педагогический совет руководствуется в своей деятельности федеральными законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, уставом образовательной организации, положением о педагогическом совете, другими нормативными правовыми актами об образовании.

Участники.

В состав Педагогического совета входят: руководитель образовательной организации (председатель педсовета), его заместители, педагогические работники, в том числе педагог-психолог, социальный педагог, а также врач, библиотекарь, председатель родительского комитета и другие руководители органов самоуправления образовательной организации, представитель учредителя.

Срок полномочий.

Срок действия полномочий педагогического совета – бессрочно. Совет из своих постоянных членов избирает сроком на 1 год секретаря.

Основные полномочия.

Педагогический совет осуществляет следующие функции: обсуждает и утверждает планы работы образовательной организации; принимает решение о проведении промежуточной аттестации по результатам учебного года, о допуске обучающихся к итоговой аттестации, переводе обучающихся или об оставлении их на повторный курс; выдаче соответствующих документов об образовании, о награждении обучающихся (воспитанников); принимает решения об исключении обучающихся из образовательной организации, когда иные меры дисциплинарного и педагогического воздействия исчерпаны, в порядке, определенном Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» и уставом данного образовательной организации [27].

Попечительский совет.

Определение.

Попечительский совет – это коллегиальный орган управления образовательной организацией; негосударственная, неправительственная, общественная, некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе всех, кто заинтересован в развитии образования и конкретной образовательной организации.

Нормативно-правовая база.

Деятельность попечительского совета регулируют:

Закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. 31.12.2014) п.п.1-2 ст. 35.;

Закон Российской Федерации «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ;

Закон Российской Федерации «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ;

Постановление Правительства Российской Федерации от 10.12.99 г. № 1397 «Об утверждении примерного положения о попечительском совете общеобразовательного учреждения» [6];

Указ Президента Российской Федерации от 31.08.99 г. № 1134 «О дополнительных мерах по поддержке общеобразовательных организаций в Российской Федерации».

Участники.

В состав Попечительского совета могут входить участники образовательного процесса, родители (законные представители) обучающихся и иные физические лица, а также представители органов местного самоуправления и организаций различных форм собственности, заинтересованные в совершенствовании деятельности и развитии образовательной организации и имеющие высокий общественный авторитет в коллективах образовательных организаций.

Попечительский Совет возглавляет Председатель, избираемый на заседании Попечительского Совета.

Срок полномочий.

Попечительский совет создается на весь срок деятельности образовательной организации.

Основные полномочия.

Попечительский Совет имеет право:

вносить предложения администрации образовательной организации по созданию оптимальных условий для обучения и воспитания обучающихся;

сотрудничать с благотворительными и иными организациями, которые оказывают благотворительную помощь на развитие образовательной организации.

1.2.5. Управляющий совет.

Определение.

Управляющий совет – это представительный коллегиальный орган государственно-общественного управления образовательной организации, имеющий определенные уставом полномочия по решению вопросов функционирования и развития учреждения, формируемый из представителей учредителя, руководства и работников учреждения, обучающихся старше 14 лет и родителей (законных представителей) обучающихся, не достигших возраста 18 лет, а также из представителей местного сообщества.

Нормативно-правовая база.

Деятельность управляющего совета регулируют федеральное законодательство и законодательство субъекта Российской Федерации, устав образовательной организации, положение об управляющем совете, другие региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты об образовании.

Управляющий совет.

Определение.

Управляющий совет – это представительный коллегиальный орган государственно-общественного управления образовательной организации, имеющий определенные уставом полномочия по решению вопросов функционирования и развития учреждения, формируемый из представителей учредителя, руководства и работников учреждения, обучающихся старше 14 лет и родителей (законных представителей) обучающихся, не достигших возраста 18 лет, а также из представителей местного сообщества.

Нормативно-правовая база.

Деятельность управляющего совета регулируют федеральное законодательство и законодательство субъекта Российской Федерации, устав образовательной организации, положение об управляющем совете, другие региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты об образовании.

Участники.

Избираемыми членами управляющего совета являются представители работников образовательной организации, а также в общеобразовательной организации: представители родителей (законных представителей) обучающихся и представители обучающихся старше 14

лет; в дошкольной образовательной организации: представители родителей (законных представителей) воспитанников; в организации среднего профессионального образования: представители обучающихся, в том числе обучающихся старше 14 лет и не достигших возраста 18 лет и (если это предусмотрено уставом организации) представители родителей (законных представителей) обучающихся, не достигших возраста 18 лет.

В состав управляющего совета по его решению могут быть кооптированы представители местного сообщества (деятели науки, культуры, общественные деятели, представители СМИ, депутаты, работодатели и представители объединений работодателей, специалисты из сфер профессиональной деятельности, совпадающих с профилем (профилями) обучения и др.).

Срок полномочий.

Члены управляющего совета из числа обучающихся избираются общим собранием (конференцией) обучающихся соответствующих параллельных классов данной образовательной организации сроком на один год.

Члены управляющего совета образовательной организации из числа работников избираются общим собранием (конференцией) работников данной образовательной организации сроком на три года.

Члены управляющего совета образовательной организации из числа родителей (законных представителей) обучающихся избираются собранием (конференцией) родителей (законных представителей) обучающихся сроком на три года.

Основные полномочия.

1. Управляющий совет утверждает:

программу развития образовательной организации, включая стратегию развития образовательных программ и технологий;

показатели качества (не ниже установленных государством, органами власти субъекта Российской Федерации и учредителем) условий и качества результатов образования, укрепления здоровья, реализации прав и законных интересов участников образовательного процесса;

принятие образовательной организацией дополнений и изменений в устав образовательной организации с последующим утверждением их учредителем.

2. Управляющий совет образовательной организации утверждает или согласовывает:

по представлению педагогического совета образовательную программу (программы) и профили обучения;

иные документы.

Наблюдательный совет.

Определение.

Наблюдательный совет является выборным представительным и коллегиальным органом государственно-общественного управления образовательной организации, осуществляющим в соответствии с Уставом решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции Наблюдательного совета.

Нормативно-правовая база.

Деятельность Наблюдательного совета регулируют:

Конституция Российской Федерации;

Закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. 31.12.2014);

Федеральный Закон от 03 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;

Типовое положение об общеобразовательном учреждении и иные нормативные акты Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Участники.

В состав Наблюдательного совета входят:

представители учредителя – 3 человека, в соответствии с приказом Учредителя о назначении;

кооптированные представители общественности, в том числе лица, имеющие заслуги и достижения в сфере образования – 3 человека.

представители работников образовательной организации – 3 человека.

Срок полномочий.

Срок полномочий Наблюдательного совета устанавливается на пять лет.

Основные полномочия.

Наблюдательный совет образовательной организации рассматривает:

предложения Учредителя или руководителя образовательной организации о внесении изменений в Устав образовательной организации;

предложения Учредителя или руководителя образовательной организации о создании и ликвидации филиалов образовательной организации, об открытии и о закрытии его представительств;

проект плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации;

по представлению руководителя образовательной организации проекты отчетов о деятельности образовательной организации и об использовании его имущества, об исполнении плана его финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность образовательной организации;

предложения руководителя о совершении сделок по распоряжению имуществом, которым образовательная организация в соответствии с законодательством не вправе распоряжаться самостоятельно.

Советы родителей

Определение.

Совет родителей – коллегиальный орган управления образовательной организации, создаваемый с целью учета мнения родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам управления образовательной организацией и при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы обучающихся и их родителей (законных представителей).

Нормативно-правовая база.

Деятельность совета родителей регулируют федеральное законодательство и законодательство субъекта Российской Федерации, устав образовательной организации, положение о Совете родителей.

Участники.

Совет родителей избирается из числа председателей советов родителей каждого класса. С правом решающего голоса в состав совета обязательно входит представитель руководства образовательной организации. С правом совещательного голоса или без такого права в состав совета могут входить представители учредителя, общественных организаций, педагогические работники.

Срок полномочий.

Совет родителей школы и классов избирается сроком на один год.

Основные полномочия (в части влияния на сферу образования).

Совет родителей имеет следующие полномочия:

участвовать в решении вопросов по организации и совершенствованию образовательного процесса;

участвовать в организации наставничества над обучающимися и семьями, находящимися в социально-опасном положении.

Совет родителей организует помощь организации:

в привлечении родителей к непосредственному участию в воспитательной работе с обучающимися во внеучебное время;

в работе по профориентации обучающихся;

в организации и проведении собраний, лекций, бесед для родителей по обмену опытом в вопросах воспитания и обучения своих детей;

в осуществлении мероприятий по созданию оптимальных условий для организации образовательного процесса через систему добровольных пожертвований и целевых взносов родителей, а также других лиц и организаций.

Совет родителей имеет право:

вносить предложения руководству образовательной организации, органам общественного управления и получать информацию о результатах их рассмотрения;

выносить благодарность родителям (законным представителям) обучающихся за активную работу в Совете родителей, оказание помощи в проведении мероприятий и т.д.

Представительные органы работников (профсоюзы работников) образовательной организации.

Определение.

Представительный орган работников (профсоюз работников) образовательной организации – общественное объединение, создаваемое в форме общественной, некоммерческой организации по решению учредительного профсоюзного собрания и по соответствующей территориальной (городской, районной) организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

Нормативно-правовая база.

Деятельность представительных органов работников образовательной организации регулируют:

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

Постановление правительства Российской Федерации от 17 февраля 2014 г. № 120 «О порядке проведения педагогической экспертизы проектов нормативных правовых актов и нормативных правовых актов, касающихся вопросов обучения и воспитания»;

Устав Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

Участники.

В состав профсоюзов работников образовательной организации входят учителя, воспитатели и другие работники, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации и состоящие на профсоюзном учете в профсоюзном объединении (на учете могут стоять работники, вышедшие на пенсию и не прекратившие связь с профсоюзным объединением).

Срок полномочий.

Выборы профсоюзных работников образовательных организаций проводятся один раз в 2-3 года.

Основные полномочия.

Профсоюз работников образовательной организации обладает следующими полномочиями:

1. Принимает участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права педагогов и др. работников, а также по вопросам социально-экономической политики, формирования социальных программ на уровне школы и другим вопросам в интересах членов Профсоюза.

2. Принимает участие в разработке программ занятости, реализации мер по социальной защите работников образования, являющихся членами Профсоюза, в том числе по повышению квалификации и переподготовке высвобождаемых работников.

3. Участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

4. Участвует с другими социальными партнерами на уровне образовательной организации, муниципального образования в управлении внебюджетными государственными фондами

социального страхования, медицинского страхования, пенсионным фондом и др. фондами, формируемыми за счет страховых взносов.

Реализация принципа коллегиального управления в автономном образовательном учреждении

После преобразования бюджетного учреждения в автономное может сложиться мнение, что функции управляющего совета берет на себя наблюдательный совет или что в автономном учреждении не нужны другие коллегиальные органы управления – попечительский совет, педагогический совет и общее собрание (конференция) работников образовательной организации, а также советы обучающихся.

Такое мнение будет ошибочным, поскольку полномочия и функции наблюдательного и управляющего советов существенно отличаются.

В частности, наблюдательный совет не может участвовать в реализации права родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся на участие в управлении организацией. Для родителей придется и в автономной образовательной организации создавать отдельный коллегиальный орган (родительский комитет и т. д.).

Кроме того, если учредитель утвердит устав автономной организации, разработанный в полном соответствии с Законом № 174-ФЗ, и в нем не будет предусмотрено участие представителя (представителей) трудового коллектива, то в отсутствие других коллегиальных органов управления (например, педагогического совета, общего собрания (конференции) работников образовательной организации) будет нарушено право работников организации на участие в управлении, закрепленное за ними ч. 3 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Для реализации в образовательных учреждениях, включая автономные, принципа коллегиальности, а также для реализации права родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и воспитанников на участие в управлении школой или детским садом наблюдательный совет не подходит, поскольку он задумывался и создавался для иных целей.

Учитывая эту особенность управления образовательными учреждениями и, в частности, автономными образовательными учреждениями, законодатель ввел в ст. 26 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» ч. 5: «Структура, порядок формирования, срок полномочий и компетенция органов управления образовательной организацией, порядок принятия ими решений и выступления от имени образовательной организации устанавливаются уставом образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации».

Кроме того в ст. 8 Закона № 174-ФЗ говорится следующее:

«1. Структура, компетенция органов автономного учреждения, порядок их формирования, сроки полномочий и порядок деятельности таких органов определяются уставом автономного учреждения в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.

2. Органами автономного учреждения являются наблюдательный совет автономного учреждения, руководитель автономного учреждения, а также иные предусмотренные федеральными законами и уставом автономного учреждения органы (общее собрание (конференция) работников автономного учреждения, ученый совет, художественный совет и другие)».

Таким образом, для обеспечения реализации в автономных школах и детских садах принципов единоначалия и коллегиальности законодатель предусмотрел наряду с обязательным для всех автономных учреждений наблюдательным советом возможность создания коллегиальных органов управления.

Сравнительная характеристика наблюдательного и управляющего советов

Между наблюдательным и управляющим советами ОО есть много общего:

1. Как наблюдательный, так и управляющий советы являются коллегиальными органами управления учреждением, поскольку за первым из них законом и уставом ОО, а за вторым – уставом ОО закрепляется перечень управленческих полномочий.

2. Решения, принятые наблюдательным и управляющим советами в рамках отведенной им компетенции, обязательны для исполнения руководителем и работниками учреждения.

3. В состав обоих советов включаются официально назначенные представители учредителя.

4. Несмотря на то, что члены управляющего совета избираются участниками образовательного процесса или кооптируются в его состав решением совета, сформированный управляющий совет получает легитимность так же, как и наблюдательный совет по решению учредителя.

5. Как наблюдательный, так и управляющий советы могут быть распущены по решению учредителя.

В то же время между наблюдательным и управляющим советами образовательного учреждения существуют серьезные отличия. В первую очередь по составу:

– если в управляющий совет, как правило, включается руководитель учреждения с правом решающего голоса, то в наблюдательном совете его членство исключено; он может только присутствовать на заседаниях совета с правом совещательного голоса;

– в состав управляющего совета входит один представитель учредителя, а в состав наблюдательного совета – как минимум, два: один представляет орган, который выполняет полномочия учредителя в сфере образования, другой – орган, который выполняет полномочия учредителя в сфере имущественных отношений. По решению учредителя в наблюдательный совет могут быть также включены и другие представители органов государственной власти (для государственных автономных учреждений) или местного самоуправления (для муниципальных автономных учреждений);

– в состав как управляющего, так и наблюдательного советов должны входить представители общественности, однако при этом управляющий совет самостоятельно кооптирует их в свой состав, а в наблюдательный совет они включаются по решению учредителя;

– в состав управляющего совета входят представители работников учреждения, родители обучающихся, воспитанников и обучающиеся старших классов, а в состав наблюдательного совета – только представители работников ОО.

Таким образом, по составу наблюдательный совет – это орган участия учредителя в управлении автономным учреждением (в лице его представителей совместно с wybranными учредителем представителями общественности, которых должно быть не более одной трети от всего состава), а управляющий совет – это орган совместного участия в управлении учреждением учредителя (в лице представителя по ведомству образования), руководителя, представителей трудового коллектива, обучающихся старших классов, родителей, а также представителей общественности.

Наблюдательный и управляющий советы отличаются также по своим полномочиям.

За управляющим советом по предложению ОО учредитель вправе закрепить в уставе полномочия, дающие право принимать решения в рамках основной уставной деятельности, финансовых вопросов, определять политику учреждения, в т. ч. в сфере управления качеством образования, утверждать или согласовывать локальные нормативные правовые акты и др.

Если управляющий совет в рамках своей компетенции утверждает какое-либо решение, то руководитель дошкольной образовательной организации обязан его исполнить. Более того, если решение, принятое руководителем и требующее по уставу согласования с управляющим советом, с ним не согласовано, оно не имеет юридической силы.

Наблюдательный совет вправе предписывать ДОО выбор аудиторской фирмы для аудита годовой бухгалтерской отчетности, разрешать или не разрешать руководителю совершать крупные сделки или заключать сделки, в совершении которых имеется заинтересованность,

утверждать отчеты руководителя (о деятельности учреждения, об использовании имущества, об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности), а также годовую бухгалтерскую отчетность.

По остальным имущественным и финансовым вопросам наблюдательный совет дает учредителю и руководителю свои заключения и рекомендации, которые могут им либо учитываться, либо не учитываться при принятии решения.

Кроме того, наблюдательный совет в рамках своей компетенции также рассматривает:

- предложения учредителя или руководителя учреждения о внесении изменений в устав;
- предложения учредителя или руководителя учреждения о создании и ликвидации филиалов учреждения, об открытии и закрытии его представительств;
- предложения учредителя или руководителя учреждения о реорганизации учреждения или о его ликвидации;
- предложения учредителя или руководителя учреждения об изъятии имущества, закрепленного за ОО на праве оперативного управления;
- предложения руководителя учреждения об участии ОО в других юридических лицах, в т. ч. о внесении денежных средств и иного имущества в уставный (складочный) капитал других юридических лиц или передаче такого имущества иным образом другим юридическим лицам, в качестве учредителя или участника;
- предложения руководителя учреждения о совершении сделок по распоряжению имуществом, которым ОО не вправе распоряжаться самостоятельно.

Таким образом, по своим полномочиям наблюдательный совет – это орган надзора и контроля за деятельностью руководителя учреждения по распоряжению финансами и имуществом. К образовательной политике, стратегии, разработке образовательной программы, мониторингу результатов основной уставной деятельности наблюдательный совет отношения не имеет. Управляющий совет – это орган стратегического управления и мониторинга по всем видам деятельности ОО.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимается под коллегиальным управлением в ДОО?
2. Какие органы управления могут быть в ДОО?
3. Перечислите нормативно-правовые основы взаимодействия дошкольной образовательной организации с семьей воспитанника.
4. Каковы особенности внедрения новых форм управления в ДОО?
5. Опишите механизмы и формы взаимодействия семьи и ДОО.

Практическое задание:

1. Разработайте и представьте модель Государственно-общественного управления ДОО.

МОДУЛЬ 4. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО

ТЕМА 23. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ДОО: УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ

*И.М. Гриневич, заведующий кафедрой дошкольного образования ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО
канд. пед. наук, доцент*

План лекции.

1. Социальное партнерство: понятия, компоненты, основные подходы к его изучению.
2. Нормативно-правовые основы взаимодействия дошкольной образовательной организации с семьей воспитанника.
3. Внедрение новых форм социального партнерства с родителями как элемент современной педагогической технологии и механизм активизации образовательного потенциала ДОО.
4. Механизмы и формы взаимодействия семьи и ДОО.

Социальное партнерство: понятия, компоненты, основные подходы к его изучению.

Современное дошкольное образовательное учреждение не может успешно реализовывать свою деятельность и развиваться без широкого сотрудничества с социумом на уровне социального партнерства.

Социальное партнерство в образовании – это отношения, организуемые образовательным учреждением между двумя и более равноправными субъектами, характеризующиеся добровольностью и осознанностью за выполнение коллективных договоров и соглашений и формирующиеся на основе заинтересованности всех сторон в создании психолого-педагогических и социокультурных условий для развития обучающихся, повышения качества образования.

Социальное партнёрство в системе дошкольного образования в контексте ФГОС – система институтов и механизмов такого согласования интересов всех участников образовательного процесса, которое основано на равноправном сотрудничестве родителей, педагогов и детей.

Цель социального партнёрства: создание, в рамках социального партнерства с родителями, **открытого дошкольного учреждения**, обеспечивающего субъектные взаимодействия участников образовательных отношений.

Реализация этой цели направлена на решение следующих задач:

- создать условия для реализации права семьи и детей на защиту и помощь со стороны общества;
- содействовать семье в формировании и развитии социальных навыков у детей;
- формировать у родителей представления о социальном партнерстве;
- укреплять психологическое здоровье детей и родителей;
- повышать уровень психического благополучия родителей и детей;
- создать условия в коллективе ДОО по организации взаимодействия с семьей;
- разработать принципиально новые формы работы с родителями;
- организовать мероприятия по вовлечению родителей в деятельность ДОО, как полноправных участников образовательного процесса.

Построение взаимоотношений между дошкольной организацией и семьей в системе социального партнерства является главной и неотъемлемой частью обновления содержания работы дошкольной организации в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Выделяют два уровня социального партнерства дошкольного учреждения в сфере образования как внутри него, так и за его пределами:

- обеспечение субъектного взаимодействия участников образовательного процесса в МДОУ (внутренний уровень);
- обеспечение взаимодействия МДОУ с различными социальными институтами населенного пункта (внешний уровень). Представляю опыт внутреннего уровня социального партнерства.

Дошкольное образовательное учреждение, организованное как социальный институт в поддержку семьи, помогает воспитывать ребёнка, обеспечивает необходимые условия организации и развития детского сообщества. Это хорошо понимают современные родители. При посещении дошкольного учреждения для ребёнка открываются новые возможности приобретения опыта взаимоотношений с людьми. Расширение социального мира ребёнка придает семейным отношениям другую тональность, обогащая их благодаря встречам с другими группами. Ребёнок может сопоставить этот новый опыт с тем, который он получил в семье. Чтобы не оставаться связанным только со своей семьёй, он должен научиться сочетать различные области социализации.

Социальными партнерами дошкольного учреждения являются родители, общественные организации, школы, детские клубы, Дома творчества, центры досуга, музеи, библиотеки и другие.

Принципы взаимодействия воспитателя с семьей в рамках социального партнерства.

Принципы успешного взаимодействия педагогов и семьи:

1. Обеспечение субъектной позиции всех участников педагогического процесса.

Реализация этого принципа означает, что каждому родителю, педагогу, ребенку предоставлены право и возможность удовлетворять, реализовывать свои интересы, высказывать мнение, проявлять активность. *Главное – сотрудничество, а не наставничество.*

2. Интеграция и дифференциация целей, задач и действий участников педагогического процесса, направленных на воспитание и развитие детей.

Этот принцип включает в себя:

- Обеспечение взаимной информированности педагогов и родителей об особенностях ребенка, его достижениях и трудностях, выявление общих проблем для решения;
- Определение, общих задач воспитания детей, которые объединят усилия педагогов и родителей, а с другой стороны, конкретизацию задач для каждой из взаимодействующих сторон;
- Совместное принятие решений, согласованность действий при выполнении решений, затрагивающих интересы взаимодействующих сторон;

- Обеспечение единства педагогических влияний на ребенка.

3. Гуманистическая ориентация во взаимодействии с семьей, которая предполагает:

- Выявление интересов, потребностей участников взаимоотношений;
- Единый подход к развитию личности в семье и детском коллективе;
- Обеспечение каждому родителю возможности знать, как живет и развивается ребенок;
- Раскрытие индивидуальности каждого, предоставление возможности проявить свою индивидуальность и достичь успеха в совместной деятельности;
- Принятие родителей, как единомышленников в воспитании ребенка;
- Принятие, учет традиции семьи, толерантность, уважительное отношение к каждому участнику взаимодействия, его мнению;
- Доброжелательный стиль общения педагогов с родителями.

4. Научно практический принцип.

- создание методической базы для организации взаимодействия;
- выбор оптимальных форм взаимодействия между социальными партнерами;
- организация психологической и педагогической помощи всем участникам образовательных отношений.

5. Индивидуальный подход.

Индивидуальный подход необходим не только в работе с детьми, но и в работе с родителями. Воспитатель, общаясь с родителями, должен чувствовать ситуацию, настроение родителей, уметь успокоить родителя, посочувствовать и вместе подумать, как помочь ребенку в той или иной ситуации.

6. Динамичность.

Детский сад сегодня находится в режиме развития, и представляет собой мобильную систему, быстро реагирующую на изменения социального состава родителей, их образовательные потребности и воспитательные запросы. В зависимости от этого изменены формы и направления работы детского сада с семьей.

Нормативно-правовые основы взаимодействия дошкольной образовательной организации с семьей воспитанника.

Основные нормативно-правовые документы международного уровня:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Декларация прав ребенка;
- Конвенция ООН о правах ребенка;
- Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей.

Нормативно-правовые документы федерального уровня:

- Конституция РФ;
- Гражданский и Семейный кодекс РФ;
- Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ»;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

Характеристика взаимодействия детского сада и родителей в условиях реализации ФГОС ДО.

Факторы эффективности взаимодействия педагогов с родителями:

- Повышение авторитета семьи;
- Восприятие ошибок воспитания как возможностей для развития;
- Учет интересов и запросов родителей;
- Единство в подходах к работе с семьями воспитанников;
- Использование широкого спектра форм и методов работы с родителями;
- Установка на работу с родителями как на работу с единомышленниками;
- Доброжелательное отношение к ребенку и родителям;
- Заинтересованность педагога в решении проблемы ребенка;
- Системный характер работы с родителями;
- Создание в ДОУ обстановки взаимного доверия.

Условия эффективного взаимодействия ДОУ и семьи:

- Установление интересов каждого из партнеров;
- Согласие родителей на активное участие в образовательном процессе и понимание важности этого участия;
- Совместное формирование целей и задач деятельности;
- Использование активных форм и методов общения;
- Обратная связь взаимодействия;
- Постоянный анализ данного процесса.

Этапы создания партнерского пространства.

Принципы партнерства: добровольность, равноправие сторон, уважение интересов друг друга, соблюдение законов и иных нормативных актов.

Этапы создания партнерского пространства:

1 этап подготовительный.

Цель: определение целей и форм взаимодействия с объектами социума.

Содержание деятельности: анализ объектов социума для определения установления социального партнерства, установление контактов, определение направлений взаимодействия,

разработка «программ» сотрудничества с определением сроков, целей и конкретных форм взаимодействия.

2 этап практический.

Цель: реализация программ сотрудничества с организациями и учреждениями социума.

Содержание деятельности: формирование группы сотрудников ДОУ, заинтересованных в участие в работе с объектами социума, непосредственная реализация «проекта» взаимодействия.

3 этап заключительный.

Цель: подведение итогов социального партнерства

Содержание деятельности: проведение анализа проделанной работы, определение эффективности, целесообразности, перспектив дальнейшего сотрудничества

Внедрение новых форм социального партнерства с родителями как элемент современной педагогической технологии и механизм активизации образовательного потенциала ДОО.

Современный детский сад сегодня должен быстро реагировать на изменения, происходящие в обществе, социальном составе родителей, их образовательные потребности и запросы, находиться в режиме развития, а не функционирования. В зависимости от этого должны меняться формы, тематика запланированных мероприятий с семьей.

Формы взаимодействия детского сада с родителями – это способы организации их совместной деятельности и общения.

Основная цель всех видов форм взаимодействия ДОУ с семьей – установление доверительных отношений с детьми, родителями и педагогами, объединение их в одну команду, воспитание потребностей делиться друг с другом своими проблемами и совместно их решать.

Традиционные:

- Беседы;
- Посещение семьи ребёнка;
- Оформление папок и стендов;
- Родительские собрания;
- День открытых дверей;
- Консультации;
- Совместные праздники и развлечения;
- Горячая линия;
- Анкетирования родителей;
- Опрос, диагностика родителей на предмет социального заказа;
- Организация библиотеки для родителей.

Иновационные:

- Проектная деятельность;
- Медиатека;
- Проведение мастер-классов;
- Выставка семейных реликвий;
- Семинары для родителей;
- Сайт ДОО;
- Библиотека игр;
- Технология портфолио;
- Фотогазеты из жизни группы.
- Групповые тренинги;
- Социально-психологические тренинги;
- Творческие недели.

Механизмы и формы взаимодействия семьи и ДОУ, направленного на развитие ребенка.

Семья – это первый коллектив ребенка, естественная среда его обитания, со всем многообразием отношений между ее членами, богатством и непосредственностью чувств,

обилием форм их проявления – всем тем, что создает благоприятную среду для эмоционального и нравственного формирования личности.

Ребенок подрастает и поступает в детский сад. Теперь в его окружении появляются новые люди – взрослые и дети. И от того, как встретят ребенка взрослые, новые для него люди, от их стараний и усилий зависит эмоциональный комфорт и защищенность малыша, его своевременное развитие, умение общаться со сверстниками и взрослыми. Как бы ни были хороши педагогические методики образовательного учреждения, решающим фактором становления личности является семья. Ценностные установки и атмосфера семьи, ее традиции, культура взаимоотношений становятся почвой для созревания личности и основой ее жизненных ориентиров. А родители должны стать активными и равноправными участниками воспитательно-образовательного процесса.

Родители зачастую испытывают определенные трудности в том, что не могут найти достаточно свободного времени для занятий с детьми дома, бывают не уверены в своих возможностях. Мы часто сталкиваемся с позицией самоустранения многих родителей от решения вопросов воспитания детей. Определенная часть родителей, занятая повседневными житейскими заботами, воспринимает дошкольный период как время, не требующее от них особых воспитательных усилий, и такие родители перекалывают дело воспитания на дошкольное образовательное учреждение, а дома передоверяют ребенка телевизору, игрушкам-монстрам, компьютеру. Рассуждая при этом таким образом: «Чем бы дитя ни тешилось, лишь бы было занято».

С другой стороны, сами сотрудники дошкольных учреждений берут на себя все заботы о воспитании и обучении детей, забывая, что и родители должны проявлять заинтересованность в общении с педагогическим коллективом учреждения.

Вовлечение родителей в сферу педагогической деятельности, их заинтересованное участие в воспитательно-образовательной деятельности совершенно необходимо для их собственного ребенка.

Работа с семьями воспитанников должна учитывать современные подходы к этой проблеме. Главная тенденция – использование активных и интерактивных форм и методов взаимодействия.

Анализ педагогической литературы показал, что самостоятельной теории интерактивного взаимодействия педагогов и родителей как таковой не существует, выявил недостаточное методическое обеспечение применения интерактивных форм формирования педагогической компетентности у родителей.

Одной из эффективных форм взаимодействия ДООУ и семьи является организация **семейного клуба** в ДООУ. Семейный клуб – это перспективная форма работы с родителями, учитывающая актуальные потребности семей и способствующая формированию активной жизненной позиции участников процесса, укреплению института семьи, передаче опыта в воспитании детей.

Список литературы:

1. Зачем детским садам необходимы социальные партнеры? Электронный ресурс // Режим доступа: <https://in-texno.ru/about/blog-eksperta/zachem-detskim-sadam-neobkhodimy-sotsialny-partneru>.

2. Социальное партнерство ДООУ как фактор повышения качества дошкольного образования. // Электронный ресурс / Режим доступа: <https://kopilkaurokov.ru/doshkolnoeObrazovanie/prochee/sotsial-noie-partniorstvo-dou-kak-faktor-povysheniia-kachiestva-doshkol-nogho-obrazovaniia>.

3. Никольская О.Д. Социальное партнерство как фактор повышения качества дошкольного образования: теоретическое обоснование // Электронный ресурс / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-pedagogicheskoe-partnerstvo-kak-faktor-povysheniya-kachestva-doshkolnogo-obrazovaniya-teoreticheskoe-obosnovanie>.

4. Социальное партнерство ДОО как условие успешного развития современного дошкольника // Электронный ресурс / Режим доступа: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/materialy-dlya-roditeley/2020/08/28/sotsialnoe-partnerstvo-dou-kak-uslovie-dlya>.

5. Антипова, Е.В. Модель взаимодействия учреждений образования и семьи в формировании педагогической культуры родителей / Е. В. Антипова // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 1(8). С. 34-37.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимается под социальным партнерством в практике дошкольного образования?
2. Каковы основные подходы к изучению управленческих механизмов социального партнерства ДОО?
3. Перечислите нормативно-правовые основы взаимодействия дошкольной образовательной организации с семьей воспитанника.
4. Каковы особенности внедрение новых форм социального партнерства с родителями как элемент современной педагогической технологии и механизм активизации образовательного потенциала ДОО?
5. Опишите механизмы и формы взаимодействия семьи и ДОО.

Практическое задание:

1. Разработайте и представьте модель социального партнерства Вашей ДОО с описанием цели, задач, форм и механизмов реализации.

**ТЕМА 24. ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ И ПРОЗРАЧНОСТЬ ДОО:
СУЩНОСТЬ, ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА**

*С.А. Худовердова, доцент кафедры естественно-математических дисциплин и информационных технологий ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО,
канд. пед. наук*

План лекции:

1. Информационная открытость образовательного учреждения в свете нового закона об образовании. Официальный сайт как инструмент обеспечения информационной открытости деятельности ДОО.
2. Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации (Постановление правительства РФ от 17.05.2017 № 575 «О внесении изменений в пункт 3 Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»).
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией».

1. Информационная открытость образовательного учреждения в свете нового закона об образовании. Официальный сайт как инструмент обеспечения информационной открытости деятельности ДОО.

Информационная открытость образовательного учреждения в свете нового закона об образовании. Официальный сайт как инструмент обеспечения информационной открытости деятельности ДОО.

Одним из важнейших условий развития образования в современных условиях является обеспечение открытости деятельности ДОО.

Информационная открытость нужна для возможности получать необходимый и достаточный объем информации всем участникам социального взаимодействия.

На сегодняшний день информационная открытость в ДОО – это организационно-правовой режим деятельности учреждения, обеспечивающий возможность получать необходимый и достаточный объем информации всем участникам социального взаимодействия.

Официальный сайт – инструмент гласности и прозрачности работы учреждения. В содержание этой цели входит не только своевременное размещение информации по административно-хозяйственной работе. Здесь и отражение участия детского сада в различных конкурсах, и информация об организации или участии членов коллектива в мероприятиях разного уровня.

Инструмент сбора информации и формирования общественного мнения. О работе сотрудников ДОО, о реакции родителей на различные новшества, тем самым выявлять потребности и их заинтересованность в тех или иных предложениях. Возможность своевременно получить информацию о проведении официальных мероприятий (праздники, субботники и др.), правилах и льготах, об организации питания, работе консультационного пункта и прочее.

Инструмент работы с родителями (законными представителями), так как именно родители могут закрепить со своим ребенком полученные знания и опыт, придать его информации ценность своим одобрением и, наконец, просто быть в курсе событий в жизни собственного ребенка.

2. Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации (Постановление правительства РФ от 17.05.2017 № 575 «О внесении изменений в пункт 3 Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»).

На официальном сайте образовательного учреждения в сети «Интернет» должна содержаться следующая информация согласно Постановлению Правительства РФ от 10.07.2013г. № 582 (ред. от 07.08.2017) «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации:

1. а) информацию:

о дате создания образовательной организации, об учредителе, учредителях образовательной организации, о месте нахождения образовательной организации и ее филиалов (при наличии), режиме, графике работы, контактных телефонах и об адресах электронной почты;

о структуре и об органах управления образовательной организации, в том числе:

наименование структурных подразделений (органов управления);

фамилии, имена, отчества и должности руководителей структурных подразделений;

места нахождения структурных подразделений;

адреса официальных сайтов в сети «Интернет» структурных подразделений (при наличии);

адреса электронной почты структурных подразделений (при наличии);

сведения о наличии положений о структурных подразделениях (об органах управления) с приложением копий указанных положений (при их наличии);

об уровне образования;

о формах обучения;

о нормативном сроке обучения;

о сроке действия государственной аккредитации образовательной программы (при наличии государственной аккредитации);

об описании образовательной программы с приложением ее копии;

об учебном плане с приложением его копии;

об аннотации к рабочим программам дисциплин (по каждой дисциплине в составе образовательной программы) с приложением их копий (при наличии);

о календарном учебном графике с приложением его копии;

о методических и об иных документах, разработанных образовательной организацией для обеспечения образовательного процесса;

о реализуемых образовательных программах, в том числе о реализуемых адаптированных образовательных программах, с указанием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, предусмотренных соответствующей образовательной программой, а также об использовании при реализации указанных образовательных программ электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

о численности обучающихся по реализуемым образовательным программам за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц;

о языках, на которых осуществляется образование (обучение);

о федеральных государственных образовательных стандартах и об образовательных стандартах с приложением их копий (при наличии);

о руководителе образовательной организации, его заместителях, руководителях филиалов образовательной организации (при их наличии), в том числе:

фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя, его заместителей;

должность руководителя, его заместителей;

контактные телефоны;

адрес электронной почты;

о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы, в том числе:

фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;

занимаемая должность (должности);

преподаваемые дисциплины;

ученая степень (при наличии);

ученое звание (при наличии);

наименование направления подготовки и (или) специальности;

данные о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке (при наличии);

общий стаж работы;

стаж работы по специальности;

о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности, в том числе:

наличие оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, библиотек, объектов спорта, средств обучения и воспитания, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

обеспечение доступа в здания образовательной организации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

условия питания обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

условия охраны здоровья обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе приспособленным для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

электронные образовательные ресурсы, к которым обеспечивается доступ обучающихся, в том числе приспособленные для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

наличие специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

о количестве вакантных мест для приема (перевода) по каждой образовательной программе, профессии, специальности, направлению подготовки (на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц);

о наличии и условиях предоставления обучающимся стипендий, мер социальной поддержки;

о наличии общежития, интерната, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, количестве жилых помещений в общежитии, интернате для иногородних обучающихся, формировании платы за проживание в общежитии;

об объеме образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц;

о поступлении финансовых и материальных средств и об их расходовании по итогам финансового года;

о трудоустройстве выпускников;

(пп. «а» в ред. Постановления Правительства РФ от 17.05.2017 № 575)

(см. текст в предыдущей редакции)

б) копии:

устава образовательной организации;

лицензии на осуществление образовательной деятельности (с приложениями);

свидетельства о государственной аккредитации (с приложениями);

плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, утвержденного в установленном законодательством Российской Федерации порядке, или бюджетной сметы образовательной организации;

локальных нормативных актов, предусмотренных частью 2 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего трудового распорядка и коллективного договора;

в) отчет о результатах самообследования;

г) документ о порядке оказания платных образовательных услуг, в том числе образец договора об оказании платных образовательных услуг, документ об утверждении стоимости обучения по каждой образовательной программе;

д) документ об установлении размера платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за содержание детей в образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования, если в такой образовательной организации созданы условия для проживания обучающихся в интернате, либо за осуществление присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня в образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования; (пп. «г(1)» введен Постановлением Правительства РФ от 20.10.2015 № 1120)

е) предписания органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, отчеты об исполнении таких предписаний;

ж) иную информацию, которая размещается, публикуется по решению образовательной организации и (или) размещение, опубликование которой являются обязательными в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительно к информации, предусмотренной пунктом 3 настоящих Правил, указывают наименование образовательной программы.

3. Образовательные организации, реализующие профессиональные образовательные программы, дополнительно к информации, предусмотренной пунктом 3 настоящих Правил, для каждой образовательной программы указывают:

- а) уровень образования;
- б) код и наименование профессии, специальности, направления подготовки;
- в) информацию:

о направлениях и результатах научной (научно-исследовательской) деятельности и научно-исследовательской базе для ее осуществления (для образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования);

о результатах приема по каждой профессии, специальности среднего профессионального образования (при наличии вступительных испытаний), каждому направлению подготовки или специальности высшего образования с различными условиями приема (на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических лиц) с указанием средней суммы набранных баллов по всем вступительным испытаниям, а также о результатах перевода, восстановления и отчисления.

Образовательная организация обновляет сведения, указанные в пунктах 1 – 3 настоящих Правил, не позднее 10 рабочих дней после их изменений.

2. Самообследование ДОО.

Самообследование осуществляется в несколько этапов:

1. Этап планирования и подготовки работ по самообследованию ОО:

– заседание Педагогического совета: принятие решения о формах и сроках проведения самообследования, определение основных направлений, формирование рабочих групп по направлениям;

– издание приказа: о порядке, сроках проведения самообследования и составе комиссии по проведению самообследования; назначении председателя и заместителя председателя Комиссии (как правило, им является руководитель учреждения, заместителем председателя Комиссии является заместитель).

– определение содержания самооценки, методов сбора информации;

– техническое обеспечение;

– проведение обучающих семинаров для рабочих групп.

В состав Комиссии включаются представители коллегиальных органов управления ОО, представители общественных организаций.

Председатель Комиссии проводит организационное подготовительное совещание с членами Комиссии, на котором:

– рассматривается и утверждается план проведения самообследования;

– за каждым членом Комиссии закрепляется направление работы ДОО, которые подлежат изучению и оценке в процессе самообследования;

– уточняются вопросы, подлежащие изучению и оценке в ходе самообследования;

– дается развернутая информация о нормативно-правовой базе, используемой в ходе самообследования, о месте (ах) и времени предоставления членам Комиссии необходимых документов и материалов для проведения самообследования, о контактных лицах;

– определяются сроки предварительного и окончательного рассмотрения на Комиссии результатов самообследования;

- порядок взаимодействия между членами Комиссии и сотрудниками ОО в ходе самообследования;
- ответственное лицо из числа членов Комиссии, которое будет обеспечивать координацию работы по направлениям самообследования, способствующее оперативному решению вопросов, возникающих у членов Комиссии при проведении самообследования;
- ответственное лицо за свод и оформление результатов самообследования организации в виде отчета, включающего аналитическую часть и результаты анализа показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию.

В план проведения самообследования в обязательном порядке включается (п. 6. приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией»): организации образовательной деятельности, системы управления ОО, содержания и качества подготовки воспитанников, организации учебного процесса, качества кадрового, учебно-методического, библиотечно-информационного обеспечения, материально-технической базы, функционирования внутренней системы оценки качества образования, анализ показателей деятельности ОО, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2. Этап организацию и проведения самообследования ОО осуществляется в соответствии с планом его проведения, принятым решением Комиссии. На этом этапе осуществляется:

- сбор информации: тестирование, анкетирование, собеседование, заполнение таблиц;
- обработка и систематизация информации;
- анализ полученных данных, определение их соответствия образовательным целям и требованиям ФГОС;
- выявление и формулирование проблем.

3. Этап обобщения полученных результатов и на их основе формирование отчета включает в себя: подготовка текста отчета; обсуждение результатов самооценки; корректировка целей и задач улучшения качества, деятельности образовательной организации, которые будут учтены при планировании работы на следующий учебный год.

4. Этап Рассмотрение отчета органом управления организацией, к компетенции которого относится решение данного вопроса:

- утверждение отчета в статусе официального документа на педагогическом совете;
- представление отчета учредителю и размещение его на официальном сайте ОО.

2.2. Подготовка нормативного обеспечения самообследования.

Образовательной организации перед проведением внутренней экспертизы, в первую очередь, следует сформировать комплекты (банк) нормативных документов и учебно-методических материалов, регулирующих и обеспечивающих подготовку по образовательным программам, реализуемым в соответствии с лицензией. В формируемом банке целесообразно представить информацию о наличии правоустанавливающих документов:

- Устав ОО.
- Копия действующей лицензии и приложений к ней.
- Копия свидетельства о государственной аккредитации и приложения к нему.
- Приказы руководителя по организации воспитательно-образовательной деятельности.
- Планы работ, протоколы заседания Педагогического совета за период самообследования.
- Программа развития образовательного учреждения и годовые отчеты за последние три года, предшествующих самообследованию.
- Все внутренние локальные акты, регламентирующие образовательную деятельность.
- Результаты административного контроля образовательных достижений воспитанников.
- Положение и методических объединениях.
- Основные образовательные программы и учебные планы.

- Планы работы и годовые отчеты.
 - Результаты участия в конкурсах.
 - Наличие санитарно-эпидемиологического заключения на образовательную деятельность.
 - Договор о взаимоотношениях между ОО и Учредителем.
- В формируемый банк целесообразно включить информацию о наличии документации ОО:
- наличие основных федеральных, региональных и муниципальных нормативно-правовых актов, регламентирующих работу ОО;
 - договоры ОО с родителями (законными представителями);
 - личные дела воспитанников;
 - акты готовности ОО к новому учебному году;
 - номенклатура дел ОО;
 - журнал учета проверок должностными лицами органов государственного контроля;
 - документы, регламентирующие предоставление платных услуг, их соответствие установленным требованиям (если таковые оказываются в ОО).

2.3. Отчет о самообследовании.

Отчет о самообследовании включает в себя аналитическую часть и результаты анализа показателей самообследования.

Отчет рассматривается на педагогическом совете и подписывается руководителем и заверяется печатью ОО. Соответственно ответственность за достоверность информации, представленной в отчете о самообследовании, несет руководитель ОО.

Составляя отчет по самообследованию, следует учесть следующее:

1. Отчет должен быть структурирован по разделам.
2. Выводы по каждому направлению должны быть обоснованными.
3. Информация, представленная в таблицах, должна быть достоверна, проверяема и сравнима.
4. Отчет о результатах самообследования должен иметь multifunctional назначение: стать основой для подготовки сведений о реализуемых программах при прохождении государственной аккредитации и разработки стратегии развития ОО; быть исходным материалом для проведения внешней оценки деятельности ОО; помочь в выявлении и распространении положительного опыта, новых форм и методов в организации образовательного процесса.

Таблицы, диаграммы и рисунки отчета должны иметь порядковый номер. Нумерация таблиц, диаграмм и рисунков – внутренняя сквозная. Название таблиц выполняется обычным начертанием по центру страницы. Переносы и точки в конце названий не допускаются. Номер таблицы располагается над названием таблицы в правом верхнем углу листа после слова «Таблица». Название рисунков располагается под рисунком по центру страницы.

В Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» внесены следующие изменения и дополнения от 14 декабря 2017 г.:

1. Настоящий Порядок устанавливает правила проведения самообследования образовательной организацией (далее – организации).
2. Целями проведения самообследования являются обеспечение доступности и открытости информации о деятельности организации, а также подготовка отчета о результатах самообследования (далее – отчет).
3. Самообследование проводится организацией ежегодно.
4. Процедура самообследования включает в себя следующие этапы: планирование и подготовку работ по самообследованию организации; организацию и проведение самообследования в организации; обобщение полученных результатов и на их основе формирование отчета;

рассмотрение отчета органом управления организации, к компетенции которого относится решение данного вопроса.

5. Сроки, форма проведения самообследования, состав лиц, привлекаемых для его проведения, определяются организацией самостоятельно.

6. В процессе самообследования проводится оценка образовательной деятельности, системы управления организации, содержания и качества подготовки обучающихся, организации учебного процесса, востребованности выпускников, качества кадрового, учебно-методического, библиотечно-информационного обеспечения, материально-технической базы, функционирования внутренней системы оценки качества образования, а также анализ показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Список литературы:

1. Комарова, И.И. Информационно-коммуникационные технологии в дошкольном образовании / И.И. Комарова, А.В. Туликов. – М.: Мозаика – Синтез, 2013. – 192 с.

2. Левшина Н.И. Система мониторинга развития детей в ДОО / Н.И. Левшина, О.В. Пономарева, Е.Г. Карпова//Методист дошкольного образовательного учреждения. – 2013. – Вып. 12.-С. 77-91.

3. Мазеин П.Г. Информационные технологии в обеспечении качества образования. – М.: Синергия, 2015.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об образовании в Российской Федерации» Статья 29. Информационная открытость образовательной организации. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/16484fcccbbff241e7f0387146f346240cb050e/

4. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 462 (ред. от 14.12.2017) «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией». [Электронный ресурс] – Режим доступа:

5. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148628/

6. Постановление Правительства РФ от 17.05.2017 № 575 «О внесении изменений в пункт 3 Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216972/

7. Организация и проведение самообследования в ДООУ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.maam.ru/detskijasad/organizacija-i-provedenie-samobsledovaniya-v-dou.html>

Вопросы для самоконтроля:

1. Опишите правила размещения информации на официальном сайте ДОО.
2. Какие нормативные документы необходимо подготовить для самообследования ДОО?

Практическое задание:

Представьте структуру сайта Вашего ДОО в соответствии с требованиями современного законодательства (приложить скриншот).

Учебное издание

**УПРАВЛЕНИЕ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО:
КУРС ЛЕКЦИЙ**

УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Подписано в выпуск 20.05.21. Формат 60x84 1/16.
Гарнитура «Times New Roman Cyr».
Электронный сборник. Уч. изд. 25,92. Усл. печ.13,31 л.

Сверстано в СКИРО ПК и ПРО
355000, г. Ставрополь, ул. Лермонтова, 189А