

УТВЕРЖДЕНЫ  
Региональным учебно-методическим  
объединением в системе образования  
Ставропольского края  
(протокол от 28.12.2021 № 4)

**Адресные рекомендации по результатам мониторинга качества  
образовательных условий дошкольного образования  
Ставропольского края**

Данные рекомендации разработаны с учетом анализа результатов регионального мониторинга системы качества дошкольного образования Ставропольского края в 2021 году по показателю «Качество образовательных условий дошкольного образования».

Региональной системой оценки качества образования предусмотрена разработка управленческих решений, касающихся улучшения качества образовательных условий в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования региональной сети.

Исходные значения для проектирования управленческого цикла анализировались на основе данных МКДО в образовательных организациях региональной репрезентативной выборки по следующим группам образовательных условий:

- кадровые условия, квалификация педагогов и совершенствование педагогической работы.
- предметно-пространственная развивающая среда дошкольных образовательных организаций.

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

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

По результатам экспертной оценки качественных состояний в рамках данной группы показателей были сформулированы дефициты, которые не позволили достичь базового уровня качества, а именно:

- содержание повышения квалификации педагогов не связано с реализуемой основной образовательной программой дошкольного образования, а следовательно, не влияет на прямую на качество педагогической работы в конкретной образовательной организации;

- в процессе мониторинга не было зафиксировано системного подхода, обеспечивающего разностороннее развитие педагогов во всех образовательных областях;

- не зафиксирована системная работа образовательной организации по совершенствованию качества деятельности педагогов с учетом изменяющихся условий (потребностей, возможностей, интересов и инициатив воспитанников).

Кадровые условия.

Кадровая политика – важное направление в работе с кадрами, коллектива в целом, набор основополагающих форм и методов по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на формирование профессионального, квалифицированного, сплоченного коллектива, который может обеспечивать работоспособность и стратегическое развитие дошкольной организации.

В условиях ДОО штат его работников должен быть укомплектован педагогами, имеющими квалификацию, необходимую для реализации образовательной деятельности по ООП ДО.

В целях повышения качества можно предусмотреть систему обеспечения ДОО квалифицированными кадрами. Например, разработать «Положение о кадровом обеспечении», которое предусматривает требования к отбору, обучению и контролю квалификации педагогических работников ДОО.

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

При работе в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в Организации должны быть дополнительно предусмотрены должности педагогов, имеющих соответствующую квалификацию для работы в соответствии со спецификой ограничения здоровья детей (например, учитель-логопед, педагог-психолог и др.).

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

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

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

Награждения Почетными грамотами, благодарностями. При этом ставится задача не только выразить благодарность лучшим педагогам, но и показать более широким кругам сотрудников, какие результаты заслуживают уважения в организации.

Повышение мотивации педагогов способствуют различные конкурсы как институционального уровня, т.е. в ДОО, так и краевого уровня. Поощрения достижения работником более высоких общих, индивидуальных результатов, по итогам месяца, квартала, года мотивирование высоких результатов в дальнейшем.

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

В ДОО необходимо обеспечить педагогическим работникам ДОО возможность получения дополнительного профессионального образования с целью более профессиональной реализации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.

Для эффективной реализации индивидуального маршрута педагога особое значение имеет организация методической работы в ДОО.

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психологической подготовки и профессионального мастерства.

Методическая работа должна быть направлена на сопровождение педагогов с целью повышения эффективности и результативности их деятельности, а также быструю их адаптацию.

Методическая работа в ДОО является неотъемлемой составляющей единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системой повышения их профессиональной квалификации.

Цель и задачи методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении определяются образовательной ситуацией в ДОО, целью и задачами учреждения и системы дошкольного образования и образования РФ в целом.

Непосредственная цель методической работы – это создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательной деятельности.

Методическая работа занимает особое место в системе управления ДОО и тесно связана с его основными задачами и функциями.

Основное содержание методической работы можно представить следующим комплексом направлений:

1. Общекультурная подготовка педагогов (направлена на повышение речевой культуры педагогов, компетенций в области искусства и др.);

2. Дидактическая подготовка педагогов (воспитатели и специалисты должны знать ведущие дидактические концепции развивающего обучения, личностно-ориентированного и другие);

3. Социально-психологическая подготовка педагогов (направлена на формирование коммуникативных компетенций, педагогической эмпатии, рефлексии и пр.);

4. Повышение компетентности педагогов в области культуры здоровья и безопасности жизнедеятельности, физического воспитания детей;

5. Этическая и правовая подготовка педагогов, прежде всего, в области соблюдения и защиты прав детей дошкольного возраста;

6. Воспитательная подготовка педагогов;

7. Управленческая подготовка педагогов (в управленческой иерархии детского сада воспитатель занимает очень важное место, так как управляет коллективом группы детей и их родителей);

8. Технологическая подготовка (направлена на формирование практических компетенций в организации разных видов детской деятельности и взаимодействия с родителями);

9. Техническая подготовка педагогов (направлена на формирование практических компетенций в разных видах детской деятельности).

К наиболее эффективным формам методической работы относятся:

- локальные (внутри ДОО): семинары-практикумы, индивидуальные и групповые консультации; защита конспектов, занятий, взаимопосещения, анализ и самоанализ деятельности; творческие отчеты, методические совещания и др.;

- интраактивные (между ДОО одного района): психолого-педагогические проблемные семинары; методические службы, деловые и ролевые игры; конкурсы педагогов; неформальные объединения педагогов, педагогические клубы и др.;

- интерактивные (межрайонные, городские, региональные, федеральные): научно-практические конференции; педагогические фестивали; разнообразные выставки (пособий, дидактических материалов, продуктов детского творчества); «школы мастерства»; педагогические чтения, курсы повышения квалификации, конкурсы «Воспитатель года», «Детский сад года» и др.

К основным составляющим профессиональной компетентности педагога относятся:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Внутрифирменное обучение педагогических работников на базе детского сада – это прогнозирование профессионального роста, развития, это инструмент, помогающий определить перспективы, обозначить будущие профессиональные достижения.

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

#### *Психолого-педагогические условия.*

В рамках реализации требований ФГОС ДО в ДОО необходимо обеспечить поддержку инициативы и самостоятельности детей в специфических для них видах деятельности.

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

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

Таким образом, для поддержки детской инициативы необходимо:

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

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

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

4. Поощрение высказывания оригинальных идей, различных творческих начинаний ребенка.

5. Создание необходимых условий для поддержки инициативы в творческой, досуговой деятельности.

6. Обогащение окружающей ребенка среды самыми разнообразными, новыми для него, предметами и стимулами с целью развития его любознательности. Содержание в открытом доступе различных элементов РППС. Формирование у детей привычки самостоятельно находить для себя интересные занятия; приучение свободно пользоваться игрушками и пособиями.

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

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

#### *Развивающая предметно-пространственная среда.*

Важнейшим условием в реализации образовательной программы является организация и создание развивающей предметно-пространственной среды в образовательном пространстве дошкольной организации, которая должна быть «комфортной, соответствовать современным условиям» и отвечать за качество и эффективность организации образовательной деятельности.

Современная развивающая предметно-пространственная среда образовательного учреждения – это одно из важнейших и значимых условий реализации образовательной программы в образовательном пространстве ДОО.

Развивающая предметно-пространственная среда (далее РППС) – это часть образовательного пространства ДОО, представленная специально организованной обстановкой, с материалами и оборудованием, созданная для реализации детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с ведущими линиями развития и особенностями проявлений каждого возрастного этапа. Развивающая предметно-пространственная среда группы и дошкольного учреждения необходима детям уже потому, что она выполняет по отношению к ним информационную функцию (каждый предмет несет определенные сведения об окружающем мире), стимулирующую функцию (среда представляет для ребенка интерес, подвигает его к действиям и исследованию), развивающую функцию (она обеспечивает активность, раскрывая индивидуальность ребенка). Предусмотрено создание и оснащение пространства для отдыха и уединения детей в течение дня.

С учетом вышеизложенного, **рекомендовано:**

1. В ДОО провести анализ и предусмотреть в групповом помещении создание трансформируемой, содержательно-насыщенной, вариативной и полифункциональной в зависимости от образовательной ситуации, в том числе от меняющихся интересов и возможностей детей предметно-пространственной среды, необходимой для реализации разных форм образовательной деятельности по выбору детей: игр, познавательно-исследовательской, двигательной, музыкальной деятельности и пр. Не менее 4 выделенных зон.

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

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

4. Предусмотреть создание содержательно-насыщенной, вариативной и полифункциональной предметно-пространственной среды на участке с учетом потребностей, возможностей, интересов и инициативы воспитанников. Пространство обустроить вместе с детьми. Предоставлять возможность воспитанникам доступа к широкому кругу разнообразных материалов, которые используются для эмоционального развития, подобранный с учетом текущей реализуемой деятельности в сфере эмоционального развития, интересов и инициативы воспитанников и их семей. Например, в пространстве группы должны быть расположены материалы, игрушки, дидактические карточки, выражающие эмоциональное состояние детей в т. ч. с учетом этнокультурной ситуации развития детей группы.