

Методические рекомендации
по формированию кадрового резерва руководителей муниципальных
образовательных учреждений и работе с ним.

Формирование кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда регламентировано муниципальным правовым актом - приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.04.2022 № 257 «О формировании кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда».

Формирование кадрового резерва – вид управленческой деятельности, направленный на организацию мероприятий, позволяющих планировать, отбирать и обучать потенциально способных к руководящей деятельности работников.

Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Руководители являются самой важной группой персонала, так как от их работы непосредственно зависит успех и развитие организации. Именно поэтому при работе с кадровым резервом руководителей необходимо основываться на научных подходах и методах управления и организовывать его качественно и прозрачно для всех участников резерва. Также важно организовать четкую модель работы с кадровым резервом специалистов. В современных рыночных условиях недостаточное количество высококвалифицированных специалистов, поэтому подобрать нужных специалистов на определенную позицию – задача не из простых. Кадровый резерв специалистов поможет быстро, без потери для организации закрыть открывшиеся позиции.

Формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – МОУ) и работы с ним осуществляется в целях:

- повышения эффективности подготовки руководящих работников МОУ;
- постоянного пополнения кадров руководителей МОУ высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям руководителей МОУ;
- повышения качества подбора и расстановки руководящих кадров МОУ, внедрения в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений;
- снижения рисков при назначении руководителей МОУ;
- мотивации карьерного роста педагогических работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации;

-укрепления и стабилизация руководящих кадров, обеспечение их преемственности.

Достижение этих целей связано с формированием и развитием у педагогических работников, зачисленных в резерв, профессионально необходимых знаний, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение функциональных обязанностей по руководящей должности.

Принципами формирования кадрового резерва являются:

-добровольность включения в кадровый резерв;

-равенство прав педагогических работников при формировании кадрового резерва;

-взаимосвязь должностного роста педагогических работников с результатами оценки их профессионального уровня и соответствием квалификационным требованиям;

-объективность оценки профессиональных знаний и навыков кандидатов, претендующих на включение в кадровый резерв.

Работа с кадровым резервом строится по двум направлениям:

1. Формирование кадрового резерва:

- анализ потребности в резерве;

- выявление работников, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей, квалификационный отбор;

- включение работников в кадровый резерв с учетом перспективной потребности МОУ, утверждение списков кадрового резерва;

- корректировка кадрового резерва;

- исключение из кадрового резерва.

2. Работа с кадровым резервом:

- организация подготовки педагогических работников, включенных в кадровый резерв;

- применение иных мер, направленных на повышение престижа работы в сфере образования и способствующих повышению компетентности педагогических работников, включенных в кадровый резерв;

- назначение на руководящие должности в МОУ кандидатов из кадрового резерва.

Необходимо определить ответственных за организационное и методическое сопровождение при формировании кадрового резерва и работе с ним, ведение и хранение документации, связанной с формированием кадрового резерва и работе с ним.

К кандидатам для включения в кадровый резерв на должность руководителя МОУ предъявляется ряд требований. Кандидат должен:

- соответствовать квалификационным требованиям, установленным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н (Иметь высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических

должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет);

- знать приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность, Конвенцию о правах ребенка, педагогику, достижения современной психолого-педагогической науки и практики, психологию, основы экономики, социологии, способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения, гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней;

- владеть методами убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения, основами менеджмента, управления персоналом;

- обладать необходимыми личностно-деловыми качествами (эмоциональной устойчивостью, дисциплинированностью, исполнительностью), организаторскими способностями, умением оперативно принимать решение.

Включение в кадровый резерв не является безусловным основанием для назначения кандидата на вакантную руководящую должность.

Формирование кадрового резерва.

Кадровый резерв формируется по трем направлениям:

- кадровый резерв заведующих муниципальными дошкольными образовательными учреждениями;

- кадровый резерв директоров муниципальных общеобразовательных учреждений;

- кадровый резерв директоров муниципальных учреждений дополнительного образования.

Каждое направление включает две группы:

«Ближний резерв» - кандидаты, готовые занять руководящую должность в настоящее время.

«Дальний резерв» - кандидаты, назначение которых планируется в перспективе. Лицам, включенным в данную группу, необходимо приобрести достаточный опыт работы, повысить квалификацию, пройти переподготовку.

Кандидатуру для включения в резерв может выдвинуть трудовой коллектив МОУ, предложить руководитель МОУ или начальник территориального управления, а также педагогический работник.

Количество кандидатов, рассматриваемых для включения и включаемых в резерв кадров, не ограничивается.

Педагогический работник самостоятельно подает заявление и

необходимые документы для включения в кадровый резерв в организацию, ответственную за организационное и методическое сопровождение при формировании кадрового резерва и работе с ним, ведение и хранение документации, связанной с формированием кадрового резерва и работе с ним (далее – Организация).

Организация размещает на своем сайте в сети Интернет объявление о проведении конкурсного отбора на включение в кадровый резерв, а также следующую информацию: приказ о формировании кадрового резерва, порядок приема документов, подлежащих представлению, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, другие информационные материалы.

Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, направляет в Организацию заверенные его работодателем скан-копии следующих документов (портфолио):

- заявление по установленной форме (Приложение 1);
- ходатайство (рекомендацию, отзыв, характеристику, решение общего собрания трудового коллектива), руководителя МОУ/начальника территориального управления (при наличии);
- копии документов об образовании, переподготовке и/или повышении квалификации;
- копии документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности (грамоты, сертификаты, благодарственные письма и т.д.);
- согласие на обработку персональных данных по установленной форме (Приложение 2).

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или представление недостоверной информации является основанием для отказа в допуске к конкурсному отбору.

Для работы с кандидатами в кадровый резерв создается постоянно действующая экспертная комиссия (далее – экспертная комиссия), которая проводит оценку портфолио, предоставленных кандидатами, а также устанавливает соответствие кандидата вышеперечисленным требованиям путем рассмотрения представленных документов,

- проверяет представленные портфолио на достоверность;
- оценивает качество работ, выполненных кандидатом;
- принимает решение по каждому кандидату о включении или об отказе во включении в кадровый резерв;
- формирует списки кадрового резерва и определяет каждому кандидату группу кадрового резерва;
- предлагает различные формы обучения (профессиональную переподготовку, повышение квалификации, тренинги, стажировки и др.) резервиста.

Педагогический работник, не допущенный к участию в конкурсном отборе на любом из этапов, информируется о причинах отказа в участии в конкурсе.

Работа экспертной комиссии с кандидатами в кадровый резерв осуществляется в три этапа:

1 этап: оценка представленных кандидатами портфолио.

2 этап: проведение квалификационного тестирования в формате компьютерного тестирования.

3 этап: проведение диагностики личных и деловых качеств кандидата (собеседование с членами экспертной комиссии, психологами, проведение психодиагностического тестирования и т.п.).

По итогам всех испытаний экспертная комиссия направляет в муниципальный орган, осуществляющий управление в сфере образования (далее – Орган управления образованием) список кандидатов, рекомендованных для включения в кадровый резерв. Список утверждается приказом Органа управления образованием, размещается на официальном сайте Организации в сети Интернет.

Работа с кадровым резервом.

Эффективность резерва кадров обеспечивается созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста резервистов.

С лицами, включенными в кадровый резерв (далее - претендент), проводится работа по подготовке к назначению на руководящую должность.

Подготовка претендентов проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по руководящей должности.

Подготовка претендентов осуществляется по индивидуальному плану (Приложение 3), составленному претендентом на весь срок пребывания в резерве кадров с учетом теоретической и практической подготовленности и рекомендациями психологов и экспертной группы.

Индивидуальный план подготовки должен предусматривать конкретные мероприятия по приобретению теоретических, правовых, управленческих и других навыков и умений, а также сроки их проведения или участия.

Основными видами теоретической подготовки являются:

- профессиональная переподготовка и/или повышение квалификации;
- участие в работе конференций, семинаров для ознакомления с современными достижениями науки и практики.

Основными видами практической подготовки являются:

- тренинги, участие в работе конференций, семинаров, замещение (исполнение обязанностей) по должности руководителя;

- стажировка, способствующая выработке специальных практических навыков и умений;

- постоянная самостоятельная работа над повышением своих профессиональных знаний.

Претендент обязан выполнять индивидуальный план подготовки, проходить предусмотренные для него программы обучения, обеспечивать хорошие результаты обучения.

Руководители МОУ, в которых работают претенденты, обеспечивают им условия для повышения профессионального мастерства в соответствии с индивидуальным планом.

Выдвижение претендента из резерва кадров производится в случае образования вакансий руководящих должностей в МОУ. Кандидат на должность руководителя МОУ проходит обязательную аттестацию в порядке, установленном муниципальным правовым актом.

Корректировка кадрового резерва. Исключение из резерва.

По окончании учебного года претенденты подают в экспертную комиссию отчет о выполнении индивидуального плана подготовки.

В целях повышения эффективности кадрового резерва экспертная группа по итогам работы претендентов в течение текущего учебного года:

- осуществляет корректировку списков кадрового резерва, в ходе которой оцениваются результаты подготовки претендентов в течение учебного года;

- дает заключения о возможности выдвижения претендента на руководящую должность, о целесообразности продолжения подготовки;

- проводит экспертизу индивидуальных планов обучения; вносит предложения о корректировке индивидуального плана претендента;

- принимает решение об исключении претендента из кадрового резерва.

Претенденты могут быть исключены из кадрового резерва:

- в случае отказа от прохождения обучения без объективных причин;

- при регулярном невыполнении индивидуального плана подготовки;

- в случае получения отрицательных результатов или показателей на любом из этапов работы;

- по состоянию здоровья;

- по собственному желанию;

- в случае занятия претендентом вакантной должности руководителя МОУ.

Корректировка списков кадрового резерва, исключение из кадрового резерва оформляются приказами Органа управления образованием.

Департамент по образованию администрации
Волгограда;

Муниципальное учреждение дополнительного
профессионального образования

«Центр развития образования Волгограда» (МОУЦРО).

Список литературы:

1. Антропов В.А. Современные проблемы управления персоналом предприятия.- М.: Вершина. 2008.
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М.: Финансы и статистика. 2009.
3. Волгин А.П. Управлением персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Просвещение. 2009.
4. Генкин Б.М., Кононова Г.А. Основы управления персоналом. М.: Высшая школа. 2009.
5. Дятлов В.А. Кибанов А.Я. Управление персоналом. М.: Мысль. 2009.
6. Ивина А.Е. Психология в работе менеджера. М.: Приор. 2008.
7. Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка её эффективности. М.: Информ-знание. 2008.
8. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.: Дело. 2008.
9. Логинова А.Ю. Кадры из жизни менеджера по персоналу. М.: Наука. 2008.
10. Маусов Н. К. Адаптация персонала в организации // Управление персоналом.-2008.-N 13.
11. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: ЭИС. 2009.
12. Пригожин А.П. Методы развития организации. М.: Наука. 2008.
13. Резник С.Д., Игошина И.А. Управление персоналом. М.: Инфра - М. 2008.
14. Рягузов А.П. Управление персоналом. М.: Юристъ. 2009.
15. Сафронова Н.А. Экономика предприятия. М.: Юристъ. 2009.
16. Самыгин С.И., Макиев З.Г. Основы управления персоналом. М.: Наука. 2009.
17. Шлендер П.Э. Управление персоналом. М.: Инфра-М. 2009.

Председателю экспертной группы
по формированию кадрового резерва
руководителей муниципальных
образовательных учреждений (городской
округ, муниципальный район)

(ФИО кандидата)

заявление.

Прошу зачислить меня в кадровый резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений (муниципальный район, городской округ).

Место работы, должность _____

Стаж работы _____

Контактные телефоны: _____

Адрес электронной почты: _____

Дата

Подпись

**Согласие
на обработку персональных данных**

Я, _____,
(Ф.И.О.)

Дата рождения: _____,
(число, месяц, год)

Паспорт: _____,
(серия, номер, когда и кем выдан)

Место регистрации (с указанием индекса): _____

Настоящим подтверждаю достоверность указанных в письменном согласии сведений (персональных данных) и даю свое согласие на их обработку Организацией (полное наименование организации) в порядке и на условиях, определенных Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Обработка персональных данных осуществляется в образовательном учреждении, информация при этом доступна лишь для строго определенных работников учреждения.

Письменное согласие действует на срок, указанный в соответствии с п. 755 Перечня типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организации, с указанием сроков хранения, утвержденного Росархивом, и может быть отозвано путем предоставления в образовательное учреждение заявления в простой письменной форме в соответствии с требованиями законодательства РФ.

Дата заполнения: « ____ » _____ 20 ____ г.

Личная подпись _____

Индивидуальный план подготовки педагогического работника, зачисленного в кадровый резерв

Анкетные данные

1. Фамилия _____
 Имя _____
 Отчество _____
2. Дата рождения _____
3. Образование (наименование учебного заведения, специальность, год окончания) _____

4. Занимаемая должность _____
5. Дата включения в кадровый резерв _____
6. Должности, занимаемые за время включения в кадровый резерв:

Подготовка

Теоретическая подготовка:

Наименование образовательного учреждения	Наименование курса обучения	Срок обучения

Практическая подготовка:

Содержание мероприятий должно предусматривать различные виды прохождения подготовки работником (теоретическое обучение на курсах повышения квалификации, тренинги, стажировки, замещение должностей вышестоящих руководителей).

Методические рекомендации по организации РППС на прилегающей территории ДОО (экологическая составляющая)

Масленникова Ольга Михайловна, педагог дополнительного образования муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центра развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда»

В соответствии с ФГОС ДО территория детского сада является образовательным пространством и элементом развивающей предметно-пространственной среды, где могут (и должны!) проводиться познавательные занятия с детьми, эксперименты, дидактические игры, наблюдения и исследования. Участок дошкольного учреждения имеет первостепенное значение для организации процесса экологического образования детей. **Организация и грамотная экологизация зеленой зоны участка ДОО играет огромную роль в воспитании, обучении и развитии ребенка и решает задачи в следующих направлениях:**

1. Оздоровительное — создать комфортные условия для прогулок детей, т.е. благоприятный микроклимат, защитить детей от пыли, шума, ветра, выхлопных газов.

2. Эстетическое — декоративное оформление участка должно вызывать чувство восхищения красотой окружающего природного мира, гармонией форм и красок, желание общаться с миром природы.

3. Познавательное — создать условия для разнообразия флоры и фауны, для наблюдений, развития у ребенка познавательного интереса к миру природы.

Одновременно решить эти важные взаимосвязанные задачи, имеющие большое значение для экологического образования ребенка, эстетического, умственного, нравственного и физического развития, обеспечения его экологической безопасности и здоровья возможно при организации на территории ДОО единого эколого-развивающего комплекса, в состав которого входят различные виды ландшафтов: **географический** (природные сообщества), **культурный** (клумбы и цветники) и **архитектурный** (балконы и входы-крылечки первого этажа здания).

Географический ландшафт — это:

- «Детсадовый лесок» с большим количеством деревьев и богатым разнотравьем;
- «Тенистый сад» с солнечными тропинками, фонтаном, ручейком с каменистыми берегами, теневыносливыми природными объектами для исследований, а также местами для игр и отдыха;

- «Каменистый сад» с водопадом, альпинарием, уголком луговых трав и водоёмом и цветниками ландшафтного типа, для которых характерна подчеркнутая натуральность и отсутствие строгого геометрического рисунка;

- «Огород» — искусственная экосистема, например, в форме цветка, с лепестками по количеству групп, в каждом из которых детьми выращиваются овощные растения (практические занятия в огороде позволят сформировать у детей не только устойчивый познавательный интерес, но определённые трудовые навыки);

- «Птичий остров» — замечательное место, оборудованное скворечниками, кормушками, поилками для птиц, где каждый ребёнок может проявить заботу и сострадание к пернатым, а педагоги в любое время года могут организовать познавательно-исследовательскую деятельность своих воспитанников;

Культурный ландшафт — это: клумбы и цветники, мини-альпинарии с небольшими водоёмами на прогулочных участках.

Архитектурный ландшафт — это:

- дополнительные эколого-развивающие среды: балконы и входы-крылечки первого этажа здания (в первую очередь, такие «среды» должны быть красивыми, уютными, привлекательными и достаточно насыщенными природными объектами для наблюдений, экспериментирований и исследований);

- мини-отели для насекомых для сохранения и размножения насекомых (чтобы огородные и садовые растения плодоносили, а декоративно-цветочные давали семена им необходимо опыление, в том числе и насекомыми).

Рекомендуемые этапы работы по организации и экологизации участка детского сада.

Шаг 1. Для организации и единого эколого-развивающего комплекса, особенно для вновь построенных детских садов, лучше озеленять и оформлять его не хаотично, а по плану. Основные этапы работы приведены ниже. Это:

- реальный план участка;
- ожидаемый план участка;
- перспективный план озеленения;
- анализ природных условий;
- состояние ближайшей ландшафтной зоны;
- перечень растений, которые могут расти в данных условиях (в детсадовском лесу, тенистом саду),
- примерная смета расходов и возможности экономии средств

Примерный перспективный план участка и план озеленения составляется с учетом не только общих требований, в нем отражаются взгляды, вкусы и возможности администрации ДОУ, педагогов и воспитателей, а также заинтересованных родителей. При выполнении этого этапа работы важно

помнить, что главный фактор успеха – это желание, талант и трудолюбие, а не материальные средства. Планирование участка позволит избежать ошибок, излишних расходов и потраченных впустую усилий. Стихийность и дизайн – вещи несовместимые! Основное требование экологического дизайна – *природосообразность*. Не нужно стремиться к максимально разнообразному числу видов растений, важно, чтобы растения смотрелись естественно, чтобы на участке можно было встретить разнообразных насекомых, как на лугу. **Основное правило, которым нужно руководствоваться при планировке «зеленой зоны» территории – стремление подражать «естественному состоянию» растений в мире природы.**

Шаг 2. Подбор древесных и кустарниковых пород растений производится с учётом местных климатических условий, а также по уровню воздействия деревьев на снижение антропогенной нагрузки на окружающую среду (*шумопоглощающая способность, пыле-аэрозолеулавливающая способность, газоустойчивость, способность к ионизации воздуха*). На каком расстоянии друг от друга правильно посадить деревья и кустарники? Нужно сложить высоты взрослых растений и разделить полученную сумму на 3.

Шаг 3. Организация природных сообществ на территории детского сада

Природное сообщество «Детсадовский лесок» — небольшие группы деревьев, создающие картины естественного леса. Например, еловый или сосновый лес, но практичнее всего лес смешанный. В таком лесу могут расти ель, сосна, дуб, берёза, рябина, калина, каштан и др. деревья. При правильном уходе впоследствии появятся дятлы, насекомые, мхи и лишайники. В качестве травянистого покрова в уголке леса лучше всего использовать естественную травянистую лесную растительность. В детсадовском лесу можно поселить лесные растения – кислицу, живучку, будру плющевидную, папоротники. В наших засушливых условиях лучше растёт американская ель - колючая, или голубая. На песчаных почвах хорошо себя чувствует сосна крымская. В последние годы не рекомендуется высаживать всем известный клен американский, или ясенелистный, т.к. он является «сорняком» в естественных лесах Волгоградской области, и с ним очень трудно бороться. Детсадовский лес должен быть безопасным, в нём не должно быть ядовитых растений.

Природное сообщество «Тенистый сад». Для него целесообразнее выбрать на территории место, которое нуждается в ветрозащитной растительности. По периметру этого участка рекомендуется высадить виноград девичий. Деревья и кустарники для тенистого сада выбирать предпочтительнее с раскидистой кроной и крупными листьями: катальпа, каштан, сирень. Акация белая и лиловая хорошо будет хорошо ионизировать воздух и, что немаловажно, быстро расти. В целом, такие смешанные посадки играют наибольшую оздоровительную роль и увеличивают биоразнообразие

природного мира на территории детского сада, расширяя тем самым поле для познавательной деятельности воспитанников.

Обустройство Тенистого сада. В тенистом саду необходимо поставить небольшие скамейки для отдыха, столики для настольных игр, устроить уличную библиотеку. Уличная библиотека выполнена в виде небольшого домика на ножках-подставках. Дверца домика может быть выполнена из прозрачного пластика, внутри домика две-три полочки для книг. В книжном домике должна быть литература для взрослых читателей и детей. Пользоваться могут как, взрослые так и дети. Например, пришла мама за ребёнком, а у вас ужин. Есть 15-20 свободных минут. В Тенистом саду воздух может увлажняться не только крупнолиственными растениями, но и водой рукотворного фонтана. Для фонтана выстраивается небольшой и неглубокий бассейн (используется кирпичная кладка, внешняя и внутренняя поверхность стенок бассейна, должны напоминать естественный водоём, поэтому она облицовывается природным некрупным гладким камнем (речная галька), На дно бассейна (по его размеру) монтируется закольцованная труба $d3$ см, с просверленными в ней через равные промежутки отверстиями, подключается водопроводная труба, в нужное время, при открытии крана, фонтан начинает работать. Вода из фонтана может использоваться детьми для полива растений тенистого сада, а ниша бассейна с водой — для опытно-экспериментальной детской деятельности.

Для экскурсий (экспедиций) в Тенистом саду необходимо проложить извилистые тропинки, посыпав их ярким жёлтым песком. Яркие тропинки всегда будут побуждать детей пройти по ним, узнать к какому природному объекту они ведут, познакомиться с ним.

Природное сообщество «Каменистый сад» должна напоминать ландшафт предгорья. Если у вас небольшая площадь, то её можно зрительно увеличить многочисленными дорожками, Чем больше дорожек можно пройти, тем больше кажется расстояние. Дорожки, выложенные природным камнем «пластушкой», несут и функцию границ определённых зон сада. Сам каменистый сад может быть разбит на несколько зон: альпийская горка, участок луговых трав, мини-пруд с водной растительностью, водопад со смотровой площадкой, места уединения.

В Каменистом саду рекомендуются высаживать *одиночные деревья*, такие как, например, клён гиннала и клён татарский. Эти клёны — обитатели горных лесов, регионов с умеренным и влажным климатом.

Увлажнителем может послужить *рукотворный водопад*. Сделать его не сложно. Для этого вам потребуется природный бутовый камень, цементный раствор и опорная стенка (ею может послужить обратная сторона прогулочной веранды). Водопад лучше делать каскадный в две-три ступени. Территория, куда будет стекать или падать вода, должна быть похожа на небольшой участок

горной реки. Этот участок ограничивается «берегом» выполненным из крупного бутового камня, «дно» рукотворной горной речки залито бетоном и засыпано щебнем. Чтобы «речка» не переполнялась, рекомендуется сделать водоотвод, а излишки воды использовать для полива растений Каменистого сада.

Искусственный водоем с растительностью. Минипруд, иногда даже очень небольшой, часто становится главным элементом экологического дизайна. Водоем ни в коем случае не должен быть прямолинейным, а иметь «естественные» обтекаемые изогнутые линии берегов. Хорошо смотрится водоем в виде капли. В водоеме и рядом с ним размещают группы растений, обычно влаголюбивых, можно разместить и ирисы.

Обязательным элементом Каменистого сада является альпийская горка. *Альпийская горка* — это маленький горный пейзаж, в котором естественным образом сочетаются живая и неживая природа. Если альпийская горка имеет приподнятую среднюю часть, то это — традиционная горка, если она плоская, то ее называют рокарием, или садом камней. Горка должна быть на открытом солнечном месте, лучше на склоне (в условиях Волгоградской области может быть в полутени). Хорошо смотрится рядом с водоемами. Основа горки — земляной холм. Как правило, основание горки готовят за полгода до посадки растений, затем укладывают камни. Камни — песчаники, граниты. В г. Волгограде для альпийских горок используют бутовый камень Камни должны быть достаточно крупными и одного вида. Их нужно вкопать в почву и слегка наклонить назад, при этом соблюдается основное правило — камни должны быть вкопаны неподвижно, а на самой горке есть «карманы» — углубления для посадки растений. Конечно, горку необходимо сделать посещаемой для детей, отвести места, с которых было бы удобно наблюдать за ней. Растения на альпийскую горку высаживают весной или осенью. Сначала лучше высадить несколько наиболее устойчивых видов. Преобладать должны невысокие растения. Можно сделать «вечноцветущую» горку. Растения одного вида лучше сажать группами. Зимой растения можно укрыть листвой деревьев или хвоей. Декоративные и дикорастущие виды можно совмещать. Очень красиво смотрятся ирисы — как культурные, так и дикорастущие. Для средней полосы России рекомендуются кошачья лапка, чабрец, живучка ползучая, лук гусиный. В наших условиях прекрасно растут любые неприхотливые растения, в том числе и предназначенные для клумб: тюльпаны, нарциссы, астры, гвоздики, крокусы, флоксы, карликовые деревья или кустарники, а также растения, специально предназначенные для альпийских горок: очитки, молодило и др. По краям горки располагают низкие стелющиеся растения, в центре — кустарники или дерева

Природное сообщество «Огород». Для целей экологического образования огород имеет в первую очередь познавательное значение: дети узнают знакомые пищевые растения, родину их происхождения, условия произрастания, учатся выращивать растения с использованием экологических

принципов биологического земледелия, т.е. без применения ядохимикатов, использовать современные агротехнические приемы выращивания растений и т.д. Традиционно огород также используют с целью выработки у детей навыков ухода за растениями. топинамбур, картофель, помидоры, перец, баклажаны, зелень – укроп, петрушка; земляника, ревень, тыква, кабачки, редис, редька, горох, салат, лук, фенхель, лук душистый («лук-чеснок»), кресс-салат, свекла, морковь, куртинки из ревеня, хрена.

Напомним еще раз, что главное назначение огорода – познавательное, а не выращивание сельхозпродукции. Даже если и не получится полноценного урожая – не беда, все равно труд будет вознагражден интересом детей. Рассмотрим новые подходы к организации огорода, которые можно применить и в засушливом климате, например, выращивание грядки-клумбы. В ДОО возможно создать необычную грядку-клумбу, где можно с успехом вырастить множество разнообразных овощей и пряных трав с минимумом затрат. Так как овощи в огороде дошкольного учреждения выращиваются прежде всего для развития познавательного интереса у детей, а не для питания, такая грядка лучше всего подойдет для выше обозначенных целей.

По форме грядка может быть любая – овальная, круглая, каплевидная, в виде любой геометрической фигуры или свободной формы.

После соответствующей подготовки грядки (лучше всего это сделать заранее, осенью – вынуть часть почвы, заменить ее компостом или свежими растительными остатками, которые успеют за зиму частично закомпостироваться, затем пересыпать землей, разровнять и пролить), - нужно взять любые мелкие семена огородных культур (морковь, петрушка, редис, редька, репа, капуста, укроп и т.д.) и в произвольном порядке разбросать их по грядке (более густо, чем при обычной посадке) и немного присыпать речным песком. После этого также в произвольном порядке, но уже более редко посадить семена средней величины (например, томаты) и, наконец, на глубину 3-4 см посадить крупные семена. Можно семена посеять группами, или блоками, но на небольшом расстоянии друг от друга. Далее грядку необходимо немного утрамбовать, хорошо полить и до появления дружных всходов не допускать пересушивания почвы. Последующее мульчирование земли под всходами облегчит уход за растениями. Детям, да и взрослым, будет интересно угадывать всходы, потом ждать цветения и, наконец, можно дожидаться и плодов. Листья растений на такой грядке быстро смыкаются – это предотвращает рост сорняков и позволяет реже поливать растения.

Природное сообщество «Птичий остров» может представлять собой небольшую поляну с несколькими одиночными деревьями с закреплёнными на них скворечниками. Для установки кормушек и поилок лучше всего использовать высокие пни или части спиленных деревьев. Доступное расположение этого инвентаря позволит детям самостоятельно наливать воду и насыпать корм для птиц. По периметру полянки рекомендуется устроить

«живую» изгородь, высадив кустики бирючины. «Живая» изгородь послужит защитой от ветра, животных (кошек, например), а в холодную или жаркую погоду мелкие птицы будут спасаться от непогоды в ветвях бирючины.

Шаг 4. Организация культурного ландшафта.

Культурный ландшафт — традиционно это клумбы и цветники, небольшие группы декоративных или почвопокровных растений, мини-альпинарии с небольшими водоёмами на прогулочных участках. Клумбы и цветники могут быть разнообразной формы и содержания.

В качестве постоянных участков, заменяющих традиционные клумбы, можно предложить небольшие (около 30 кв. см) группы декоративных растений, в свободном порядке расположенные на участке газона или по краю групповых участков. Их состав можно быть представлен как одним видом растений, так и несколькими.

В условиях г. Волгограда хорошо себя зарекомендовали следующие травянистые растения:

- некоторые неприхотливые газонные травы (например, полевица побегоносная);
- многолетники и двулетники - холодостойкие, устойчивые к болезням, не требующие пересадки декоративные растения: лилейники, гайлардия, котовник, энотера («ночная свеча»), шалфей мускатный, шалфей лекарственный, декоративная полынь Стеллера, иссоп, вероника, анютины глазки, гвоздика турецкая, вероника, золотые шары, ирисы, пионы, луки, брандушки, ландыши (но – вовремя убирать увядшие цветоносы, т.к. ягоды ядовиты!), крокусы, цикламены, подснежники, пролески и другие растения;
- легкие в уходе клумбовые однолетние растения – устойчивые к недостатку влаги, с длительным цветением или декоративнолистные: календула (ноготки), хлорофитум, цинерария (с разрезными серебристо-серыми листьями), эшшольция (калифорнийский мак), летний кипарис (кохия, похож на молодое хвойное деревце, осенью листья краснеют), петуния, бархатцы (тагетес, отклоненные и тонколистные), очитки, молодило, космея, циннии, душистый табак, астры, фасоль, горошек, эспарцет лаватера, пижма и другие.

На участках детского сада нужно избавляться от ежегодной перекопки клумб и других участков, на которых предполагается посадить растения. Лучше пользоваться плоскорезами. На небольших грядках с осени можно вынуть слой земли, заложить компост из перепревших листьев и растений и снова засыпать землей, а весной, не перекапывая, разровнять землю и посадить семена или рассаду. Голая земля должна быть засажена любыми неприхотливыми почвопокровными растениями. Это важно с нескольких точек зрения: как с точки зрения здоровья детей (часто поднимаемая ветром пыль содержит множество вредных веществ, которые ребенок вместе с ней вдыхает), так и с точки зрения декоративности участка (зеленый цвет гораздо приятнее глазу, чем пыльные уютные пространства участка детского сада).

Шаг 5. Организация архитектурного ландшафта

К числу дополнительных экологических сред можно отнести балконы и входы-крылечки первого этажа здания. В первую очередь, такие «среды» должны стать красивыми, уютными, привлекательными. Но как же создать такой образцовый балкон? Ответ, кажется, достаточно прост: надо убрать оттуда весь хлам, а вместо этого посадить цветы. Но тогда все балконы могут стать похожими друг на друга. Чтобы этого не случилось, рекомендуем: у каждого балкона должен быть свой стиль. Например, «русский дачный стиль», «классический», «кантри». «Кантри» самый подходящий стиль для создания очаровательного деревенского комфорта на балконе. Это такой своеобразный деревенский палисадник на балконе. Этот стиль отличается своей многоликостью. Воссоздать деревенскую идиллию, на первый взгляд, кажется проще простого. Главное запомнить, что основной чертой деревенского палисадника являются постоянно цветущие клумбы. Причём вперемешку с цветами можно высадить помидоры, декоративную капусту, по краю клумб салат. Цветочные клумбы на балконе располагаются в горшках В соответствии со стилем горшки нужно разрисовать. Сделать это самостоятельно легко. Как минимум, их можно украсить пятнами или мазками разных оттенков, а потом покрыть слоем защитного лака. Наносить более сложный рисунок лучше при помощи заранее изготовленного трафарета. Оригинально будет смотреться цветочный ящик в виде небольшой телеги, запряжённой игрушечной лошадью! Телега можно сделать из обыкновенного деревянного ящика, декорированного акриловыми красками; колёса телеги – катушки из-под кабеля (такие катушки можно попросить в магазине электротоваров, когда кабель в бобине заканчивается, катушку выбрасывают). На деревенском балконе вам пригодятся многие старые вещи, которые благодаря фантазии и стараниям детей и взрослых получают такую красивую вторую жизнь.

Что же можно посадить на балконе в стиле «Кантри»? Яркие цветы деревенского палисадника: мальвы, циннии, галлардии, группки подсолнухов. Крупные белоснежные ромашки в клумбах и нарисованные на полу балкона освежат балкон и придадут ему своеобразную трогательность.

Но в каком бы стиле не оформлялись балконы, летние дворики необходимо помнить, что сад, который растёт у вас на балконе, нуждается в регулярном и тщательном уходе. Вместе с детьми нужно каждый день поливать растения, внимательно их осматривать, делать им водяной душ, при необходимости подкармливать удобрениями. Отцветшие растения следует убрать и если существует возможность, заменить другими. Обязательно нужно помнить и объяснять детям, что растение является живым организмом, которому необходим свет, определенная влажность и температура.

Помните, что даже на самом небольшом пространстве при желании можно добиться гармонии и красоты. Приложите к своему труду выдумку, фантазию, хороший вкус и получите замечательный зелёный уголок, который можно использовать в дошкольном учреждении, как дополнительную эколого-развивающую среду.

Мини-отели для насекомых — это сооружения, построенные для привлечения насекомых. Могут иметь различные формы и размеры в зависимости от своей цели и типа насекомых, для которых они предназначены. Чаще всего состоят из нескольких различных секций, предоставляющих насекомым место для гнёзд (особенно зимой), а также для укрытия или убежища. Мини-отели используют для привлечения опылителей. Дети любят наблюдать за насекомыми, исследовать их, и порою — жестоко. Чтобы сформировать у воспитанников навыки бережного отношения к насекомым, можно вместе с ними и их родителями построить мини-отели для насекомых.

Как сделать мини-отель для насекомых?

1. Выберите место на территории дошкольного учреждения. Это могут быть и детсадовый лес, и Каменистый сад. Подыскивая место для вашего отеля, найдите участок рядом с другими объектами дикой природы. Если у вас есть прудик, это может быть хорошим местом. Вы также можете захотеть создать свой отель рядом с кустом, деревом или кустарником.

2. Выберите место, которое ловит и солнце, и тень. Отель предназначен для размещения различных насекомых. Беспозвоночные часто предпочитают темную и влажную среду, в то время как пчелы и бабочки любят солнечный свет. Важно, чтобы место, где будет размещён мини-отель, было ровным: Вы же не хотите, чтобы ваш отель развалился. Это может травмировать и потенциально убить насекомых, которые ищут укрытия.

3. Выбор конструкции. Попробуйте старый скворечник. Возможно, вы не захотите делать невероятно большой отель из насекомых. Если вы просто ищете что-то маленькое для размещения на заднем дворе, поищите старый скворечник. Старый деревянный скворечник можно легко переделать в отель для насекомых. Можно использовать любую старую деревянную коробку. Лучше использовать материалы повторно, чем в конечном итоге выбрасывать их. Если вы решили сделать большой отель, используйте старые деревянные поддоны, сложив их ярусами друг на друга и прочно скрепив между собой. У вас получится многоэтажный отель, не забудьте сделать крышу.

4. Этажи-ячейки заполните наполнителем. Для наполнителя подойдут стебли растений, сухая трава, спиленные сухостоя с просверленными отверстиями (в них спрячутся насекомые), сухие листья, веточки, палочки. Солома и сено, которые создают трещины и щели. Они также предоставляют беспозвоночным возможность зарываться и впадать в спячку в мягком материале.

Шаг 6. Создание экологической тропинки

Экологическую тропинку можно определить как *специально проложенный маршрут с заранее описанными видовыми точками*. В дошкольных учреждениях экологические тропинки выполняют много функций: познавательную, развивающую, эстетическую, оздоровительную. В качестве

объектов и видовых точек экологической тропинки выбираются различные виды растений (деревьев, кустарников, трав), грибы на живых и мертвых деревьях, старые пни, гнезда птиц на деревьях, микроландшафты разных природных сообществ (уголок луга, леса, степи, уголок нетронутой природы, водоем), лекарственная полянка, клумбы, места регулярного скопления насекомых и пауков (например, муравейники, пни или лежащие на земле стволы деревьев, цветущие растения, привлекающие насекомых), поилки и кормушки для птиц, огород, сад, альпийская горка, площадка природы, метеоплощадка и т.п. Рекомендуется *включение в маршрут* экологической тропинки целых выше представленных *природных сообществ*. Экологическая тропинка позволяет более продуктивно использовать обычные прогулки с детьми для получения экологических знаний и одновременно для оздоровления детей на свежем воздухе. Объекты экологической тропинки дают большие возможности для сенсорного развития ребенка, для проведения систематических наблюдений во время ежедневных прогулок, экологических праздников, игр, театрализованных инсценировок с участием «хозяина» тропинки, эмоционального развития детей, формирования эмоционально-положительного отношения к природе и эмпатии по отношению к живым организмам. Для того чтобы правильно организовать работу по созданию маршрута экологической тропинки, необходимо *обследование* территории детского сада и выделение наиболее интересных объектов; это можно сделать группой педагогов под руководством эколога или старшего воспитателя (при отсутствии ставки эколога). Количество видовых точек, как правило, получается достаточно большим до 30 и более. Естественно, что использование их одновременно нецелесообразно. Каждое путешествие по экологической тропинке с детьми ограничивается несколькими наиболее интересными в данное время года точками или зависит от тематики мероприятия. Точки могут быть временными или постоянными, специально оборудованными или нет.

Названия видовых точек должны быть интересными, будить фантазию детей – например, «Загадочное дерево», «Сказочная полянка», «Деревце-лекарь» и т.д.

Шаг 7. Далее составляется *картосхема* тропинки с нанесением маршрута и всех ее объектов – видовых точек (в виде кружочков с цифрами или рисунков-символов; могут быть составлены картосхемы разного назначения: в помощь воспитателям и для детей разного возраста). Картосхемы для детей должны содержать небольшое количество информации в виде понятных для ребенка рисунков объектов, стрелок, указывающих маршрут. Для детей младшего возраста создаются крупные цветные рисунки наиболее привлекательных объектов, например, изображаются яркие бабочки, цветки и т.п., информация дается в понятной для них иллюстративной форме. Картосхема располагается в доступном для обозрения детей месте и используется регулярно при организации детских исследовательских экспедиций и экскурсий по ознакомлению с окружающим миром природы.

Список используемой литературы

1. Масленникова, Ольга Михайловна. Экологические проекты в детском саду [Текст] / О. М. Масленникова, А. А. Филиппенко. - Изд. 3-е, испр. - Волгоград : Учитель, [2017]. - 232 с. : ил., табл.; 21 см. - (Образовательное пространство ДОО) (ФГОС ДО); ISBN 978-5-7057-5095-5 : 6000 экз.
2. Масленникова, О.М., Коннова, Т.А., Черезова, Л.Б. Дидактическое пособие «Реестр природных объектов на территории МОУ Центра развития ребенка № 11 Красноармейского района Волгограда» // Ребенок и общество. – 2020. - № 3. – С. 73-84.
3. Рыжова Н.А. Альпийская горка в детском саду - М. : Чистые пруды, 2006. - 32 с. - (Библиотечка «Первого сентября», серия «Дошкольное образование». Вып. 5(11)).
4. Рыжова Н., Рыжов И. Зеленый детский сад: с чего начать? Методическое пособие. – М : Мосприрода, 2016. - 184 с.
5. Черезова Л.Б. Экологическая тропинка в детском саду / В сб: Формирование экологической культуры дошкольников: опыт Волгоградской области. Материалы областного научно-практического семинара, р.п. Иловля Волгоградской области, 23 мая 2013 г. – Волгоград: Изд-во ВГАПКиПРО, 2013. – С. 116-124.

**В.Ю.Розка, П.В.Свиридов,
Е.С.Васадзе, В.В.Горшенина,
Т.А.Клименко, Л.А.Шмакова .**

Моделирование ВСОКО: практика разработки и рефлексии.

Одним из целевых показателей национального проекта «Образование» является вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Задача обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования, стоящая перед системой образования Российской Федерации, закрепление его высокого статуса в международном образовательном пространстве, достижение российскими школьниками результатов лидеров мирового уровня по завершении школьного обучения, должна решаться уже на этапе дошкольного детства. Дошкольное образование низкого качества неминуемо приводит к негативным последствиям для образовательной биографии ребенка, а следовательно, для общества и экономики в целом. Именно поэтому в фокусе образовательной политики во всех экономически развитых странах, наряду с обеспечением доступности дошкольного образования, стоят задачи обеспечения и повышения качества дошкольного образования.

Оценка качества дошкольного образования ориентирована на выявление степени соответствия образовательных программ дошкольного образования и условий осуществления образовательной деятельности дошкольными образовательными организациями нормативным требованиям и социальным ожиданиям.

ФГОС ДО в полном соответствии с мировыми трендами в области оценки качества дошкольного образования обозначил новые принципы и подходы для российской образовательной системы и прежде всего:

- сформулировал требования к образовательным программам дошкольного образования, к их структуре, содержанию, условиям и результатам;
- вывел образовательные результаты воспитанников за рамки систем контроля, надзора и мониторинга качества дошкольного образования;
- сформулировал требования к качеству дошкольного образования, которые фокусируются на создании образовательной среды высокого качества,

позволяющей каждому воспитаннику достичь лучших для себя образовательных результатов.

У руководителей ДОО возникает далеко не риторический вопрос: как же оценивать работу образовательной организации, реализующей программу дошкольного уровня образования, если оценивать детей запрещается? Ещё сложнее регламентировать оценку присмотра и ухода за детьми, так как такого стандарта не существует.

Общие основания для характеристики показателей комплексной оценки образовательной деятельности ДОО и присмотра и ухода за детьми приводятся в Законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ и в Национальном стандарте РФ ГОСТ Р 52113–2014(в редакции 2020г.). Они являются общим руководством для ДОО, и потому их применение в каждой конкретной сфере, и в сфере оценки качества образования в дошкольном учреждении в том числе, требует интерпретации, учитывающей особенности условий их осуществления.

Как объединить основные параметры и инструменты оценки качества образования в ДОО? Какова будет модель системы внутренней оценки качества (далее ВСОКО)? Решением этой проблемы в рамках региональной инновационной площадки по теме «Управленческое сопровождение системы внутренней оценки качества дошкольного образования в условиях муниципального образовательного кластера» (приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.05.2018года № 63) на протяжении 3 лет занимается Краснооктябрьское территориальное управление департамента образования администрации Волгограда и Краснооктябрьский образовательный кластер в составе ДОО Краснооктябрьского района Волгограда (МОУ детский сад № 60, 200, 373, Центр развития ребенка № 4) .

Целью инновационного поиска стало стремление объединения педагогических коллективов этих ДОО охарактеризовать комплекс организационно-методических условий, способствующих моделированию системы ВСОКО дошкольного образования в условиях муниципальной образовательной сети.

Для осуществления проекта были созданы проектные группы, объединяющие усилия педагогических коллективов ДОО, входящих в муниципальный образовательный кластер. Определена зона ответственности членов проектных групп: планирование, организация работы в рамках проекта, мотивация педагогов, мониторинга промежуточных результатов и оценки степени эффективности предпринимаемых на каждом этапе управленческих решений.

В ходе реализации инновационного проекта (2018-2021 гг.) была разработана система внутренней оценки качества дошкольного образования в виде модели ВСОКО (в трех исполнениях): общей модели ВСОКО, организационно-управленческой модели и в виде ментальной карты, нормативный кейс - алгоритм последовательности шагов по разработке локальной нормативно-правовой документации по созданию внутренней системы оценки качества образования и методический кейс – алгоритм разработки и апробации системы методического сопровождения обеспечения качества дошкольного образования в ДОО в соответствии с требованиями российского образовательного законодательства.

Общая авторская модель ВСОКО в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Концепцией региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области и авторским подходом педагогических коллективов образовательного кластера, учитывающего требования ФГОС ДО представлена следующими направлениями и объектами:

Направление 1: Качество образовательного процесса.

Направление 2: Качество ресурсного обеспечения образовательной деятельности.

Направление 3: Качество результатов образовательной деятельности.

В направлениях ВСОКО логическим образом выделяются 4 объекта со своими показателями для оценивания:

Объект 1 Качество услуги по реализации ООП ДО:

- Оценка качества образовательных программ, реализуемых в ДОО;
- Оценка качества образовательной деятельности –самостоятельной и совместной деятельности детей и взрослых (виды активности);

- Оценка качества взаимодействия педагогов с родителями и детьми в процессе воспитания и обучения.

Объект 2 Качество услуги по присмотру и уходу:

- Оценка организации питания;
- Оценка организации сна ,отдыха;
- Оценка организации гигиены;
- Оценка и организации распорядка дня.

Объект 3 Качество условий ДО:

- Оценка качества основных свойств услуги;
- Оценка качества безопасность услуг;
- Оценка качества финансовых условий;
- Оценка качества материально-технических условий;
- Оценка качества кадровых условий;
- Оценка качества развивающей предметно-пространственной среды;
- Оценка качества работы в условиях повышенной инфекционной опасности.

Объект 4 Качество результатов ДО:

- Оценка динамики освоения детьми содержания образовательной программы: оценка индивидуального развития каждого ребёнка и уровень развития детской инициативы;

- Анализ здоровья детей;
- Оценка достижений воспитанников (конкурсы, олимпиады и т.д.);
- Оценка удовлетворённости родителей качеством образовательных результатов.

Авторская модель ВСОКО Краснооктябрьского образовательного кластера выходит за рамки, установленные ФГОС ДО, и включает в задачи мониторинга оценку качества услуг по присмотру и уходу за воспитанниками ДОО, поскольку дошкольное образование — это, с одной стороны, важнейший уровень общего образования, с другой стороны — комплекс услуг, которые реализуются в течение всего времени пребывания ребенка в организации.

В организационно-управленческой авторской модели ВСОКО соблюдается принцип делегирования полномочий в соответствии с уровнем осуществляемых процедур и квалификацией сотрудников, их осуществляющих.

На первом уровне - педагогический уровень - воспитатели и специалисты (педагог - психолог, музыкальные руководители) осуществляют:

- Оценку качества образовательной деятельности – самостоятельной и совместной деятельности детей и взрослых (1 объект ВСОКО);
- Оценку качества развивающей предметно-пространственной среды (3 объект ВСОКО);
- Оценку индивидуального развития каждого ребёнка, уровня развития детской инициативы, достижений воспитанников (конкурсы, олимпиады) (4 объект ВСОКО).

На втором уровне - методический уровень - старший воспитатель старший методист, педагог-психолог, социальный педагог осуществляют:

- Оценку качества образовательных программ и оценку качества взаимодействия педагогов с родителями и детьми в процессе воспитания и обучения (1 объект ВСОКО);
- Оценку организации питания, сна и отдыха, организации гигиены, соблюдения распорядка дня (2 объект ВСОКО);
- Оценку уровня профессиональной подготовки и квалификации персонала (3 объект ВСОКО);
- Педагогический и психологический мониторинг: оценку нервно-психического развития раннего возраста, оценку дошкольной зрелости, оценка адаптации детей к МОУ(4 объект ВСОКО).

На третьем уровне - управленческий уровень - заведующий осуществляет:

- Оценку качества основных свойств услуги (3 объект ВСОКО);
- Оценку качества безопасности услуг (3 объект ВСОКО);
- Оценку качества финансовых условий (3 объект ВСОКО);
- Оценку качества материально-технических условий (3 объект ВСОКО);
- Самооценку способности к руководящей деятельности (3 объект ВСОКО);
- Анализ здоровья детей (4 объект ВСОКО);

- Мониторинг удовлетворённости родителей качеством образовательных результатов (4 объект ВСОКО).

Для преобразования цели в план действий, детального и структурированного подхода к разработке Положения о ВСОКО, была использована технология Mind map (интеллект-карты). При проектировании ментальной карты ВСОКО, которая может послужить основой для разработки Положения о ВСОКО в любой ДОО, была реализована технология обучения через вызов – проведение челлендж-сессий. Проектная группа исходила из необходимости обеспечения участия в разработке Положения о ВСОКО всех заинтересованных субъектов, идентифицируемых в этом пространстве, поэтому в интерактиве все вместе размышляли над тем, как сделать, чтобы система оценки качества образования на уровне ДОО была бы разработана при участии всех субъектов педагогической команды?

Функционирование ВСОКО – это своеобразный вызов, который ДОО приняли от общества и обязаны на него ответить. Мы нашли для себя вариант решения этой проблемы в технологии челлендж-сессий. Создание этой технологии было инициировано компанией «Apple» в 2008 году. Челлендж (от английского challenge - «проблема, сложная задача, вызов»), в русском языке получило именно понятие вызова и чаще всего применяется и понимается в контенте как «бросить/принять вызов». Обучение через вызов - это разновидность проблемно-ориентированного подхода. Суть метода заключается в поиске решения реальной практической задачи, сформулированной не «руководителем», а какой-то организацией или человеком. Таким образом, участники челлендж-сессий должны не только найти вариант решения проблемы, но и внедрить его. «Руководитель» в данном случае направляет, помогает найти нужные для решения знания и навыки.

Управленческой командой была разработана и реализована в ходе трех кластерных педагогических советов серия челлендж-сессий.

В основе челленджа большая идея (которая актуальна как для ДОО, так и для общества в целом) - ДОО должны обеспечить функционирование «внутренней системы оценки качества образования» (ВСОКО) (273 ФЗ, ст. 28, п.13). Центральный вопрос любой челлендж-сессии, конкретизирует большую

идею и отражает интересы ДОО и потребности общества, - в нашем случае он в том, что система оценки качества дошкольного образования на уровне ДОО должна обеспечивать участие всех заинтересованных субъектов. Проблема формулируется из центрального вопроса как более сжатая, решение которой приведет к конкретным действиям, наша проблема - как разработать ВСОКО педагогической командой ДОО? Важный компонент - руководящие вопросы, действия и необходимые ресурсы. Руководящие вопросы составляют карту знаний. Чтобы проводить внутреннюю оценку качества дошкольного образования в ДОО необходимо разработать положение о ВСОКО.

Утвержденной формы этого локального акта нет, каждая ДОО разрабатывает его самостоятельно. Наши вопросы – это основные пункты, которые мы посчитали необходимым включить в положение о ВСОКО.

- Почему?
- Зачем?
- Что?
- Чем?
- Кто?
- Как?

На этапе решения и внедрения осуществлялась работа по креативным карточкам, получение интеллект – продукта (модели ВСОКО, матрицы для написания положения о ВСОКО).

Управленческой командой были разработаны креативные карточки-вызовы с заданиями. Мы использовали следующую структуру карточки:

- наличие изображения (позитивного, мотивирующего или юмористического содержания)

-наличие мотивирующих высказываний, цитат, афоризмов;

- наличие задания и описания условий его выполнения.

Креативная карточка № 1.

В процессе решения задания-вызова № 1: почему ДОО должны обеспечить функционирование внутренней системы оценки качества образования, участники определили нормативно-правовую базу ВСОКО:

- Федеральный Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ;

- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. №1155;

- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 52113–2014. «Услуги населению. Номенклатура показателей качества» (приказ Росстандарта от 06.11.2014 № 1482-ст.);

- Концепция региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области, утвержденной приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 09.12.16 N 122;

В ходе решения задания – вызова по креативной карточке № 2: зачем ДОО должны проводить оценку качества образования, педагоги актуализировали цель ВСОКО - установление соответствия качества дошкольного образования в ДОО ФГОС ДО и ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

Для ответа на вызовы в креативной карточке № 3 - что может быть содержанием для проведения оценки качества образования в ДОО, было предложено групповое упражнения «Чемодан, мясорубка, корзина». Педагогам было необходимо из предложенных критериев и объектов выбрать то, что станет объектами ВСОКО и положить это в чемодан (правильный вариант), что точно не подходит – положить в корзину, то, над чем надо еще подумать, переработать – в мясорубку. В результате групповой работы определили содержание, направления и объекты, обозначенные выше.

В ходе поиска ответа на задание-вызов креативной карточки №4: чем измерять показатели качества образования в ДОО, - было проведено упражнение «Выбери измеритель». Участникам челленджа необходимо было проранжировать в порядке убывания (от 1 до 13) предложенный инструментарий, размышляя над наиболее предпочтительными и наиболее эффективными формами. Педагогическими командами были определены следующие виды внутренней системы оценки качества образования: контроль (тематический, самоконтроль, взаимоконтроль) и мониторинг (опросные;

диагностические; документарные методы). В качестве инструментария ВСОКО используются уже хорошо известные диагностики и шкалы (Шкалы ECERS-R, «Диагностика нервно психического развития раннего возраста» Пантюхиной Г.В., Печора К.Л., Фрухт Э.Л, «Диагностика дошкольной зрелости» М. Р. Битяновой, «Карта развития» Н.А. Коротковой и П.Г. Нежнова, диагностические карты Верещагиной Н.В., инструментарий НОКУ), так и разработанные самостоятельно листы для анализа.

Выполняя задание-вызов в креативной карточке № 5: кто в ДОО будет проводить оценку качества образования, педагоги размышляли над тем, что при реализации оценки качества образования должен соблюдаться принцип делегирования полномочий в соответствии с уровнем осуществляемых процедур и квалификацией сотрудников, их осуществляющих. Таким образом, в организационно-управленческой модели ВСОКО выделился педагогический, методический и управленческий уровни.

Для поиска ответа на вызовы в креативной карточке № 6 - как будет осуществляться планирование и организация проведения процедур оценки качества образования в ДОО, - участники челленджа, в результате составления интеллект-карт на кластерном педагогическом совете «Мы выбираем свой путь», пришли к общему мнению, что процедуры ВСОКО осуществляются в течении всего календарного года на основе разработанной циклограммы, полученные результаты обрабатываются количественно. Все критерии имеют 2-х бальную шкалу для анализа: 2 балла- соответствует требованию полностью или отличный показатель, 1 балл- частично соответствует или хороший показатель, 0- не соответствует или показатель присутствует минимально. В ходе количественной обработки в сводной ведомости все баллы суммируются по каждому объекту ВСОКО и в целом, затем переводятся в проценты от максимально возможных баллов. Количество набранных процентов позволяет отнести к тому или иному качественному уровню соответствия деятельность ДОО. Так, если ДОО набирает 100% -75% - его деятельность полностью соответствует действующим требованиям к качеству дошкольного образования, 75% - 50% - соответствует в значительной степени действующим требованиям к качеству дошкольного образования, менее 50 % -соответствует в незначительной степени действующим

требованиям к качеству дошкольного образования. Анализ результатов может осуществляться как по каждому направлению и объекту оценки, так и ВСОКО в целом. По каждой группе показателей формируется итоговое заключение, включающее не только описание имеющегося состояния, но и рекомендации по внесению изменений, которые могут обеспечить повышение качества образования. Результаты ВСОКО ложатся в основу аналитической части годового плана работы ДОО, а результаты за 3 года - в основу анализа Программы развития ДОО.

В межсессионный период было проведено онлайн-анкетирование воспитателей «Пути и средства достижения качества образовательной деятельности», в котором приняло участие 77 педагогов. Результаты анкетирования показали, что у 90% респондентов изменилось отношение к проблеме оценки качества дошкольного образования по итогам первого этапа реализации РИП. У педагогов сформирован понятийный аппарат, необходимый с точки зрения оценки качества дошкольного образования, хотя в то же время, у некоторых педагогов нет понимания того, что же означает «высокое качество дошкольного образования» в современной ситуации. Эти педагоги связывают качество образования с такими показателями, как: квалификация, укомплектованность учебно-методической литературой, обеспеченность компьютерами и т.п.

Значимо для качественной реализации задач РИП то, что результаты анкетирования позволили продемонстрировать личную заинтересованность педагогов в реализации программы РИП. Так, 66% респондентов рассматривают участие в РИП как форму/средство повышения своей квалификации и возможности преодоления своих профессиональных дефицитов. Одним из самых действенных путей повышения профессионального компетентности, по мнению педагогов, является участие для 71 % опрошенных в кластерных педсоветах.

Для осуществления деятельности РИП на 3 – рефлексивном этапе – с целью проведения внешней экспертизы разработанной модели ВСОКО Краснооктябрьским территориальным управлением департамента образования администрации Волгограда была организована муниципальная педагогическая коллаборация ВСОКО (приказ КТУ ДОАВ от 23.07.2020 №299 «Об

организации муниципальной педагогической коллаборации ВСОКО»), объединившая 8 ДОО: МОУ детский сад №200, МОУ детский сад №60, МОУ детский сад №373, МОУ детский сад №375, МОУ детский сад №96, МОУ детский сад №345, МОУ детский сад №253 и МОУ Центр развития ребенка №4.

Коллаборация была создана с целью организации процесса коллаборативного обучения, основанного на принципах согласия и доверия, в рамках которого в процессе совместной деятельности ДОО повышали свою компетентность в области оценки качества дошкольного образования через активный совместный поиск информации, обсуждение и понимание смыслов, получение инновационного продукта.

В течение года, используя средства неформального, горизонтального «коллаборативного обучения и общения (работаем вместе, изучаем вместе, изменяемся вместе, улучшаемся вместе), как синхронные, так и асинхронные:

- Интерактивные опросы
- Вебтуры (webtours) — совместный веб серфинг, совместное «путешествие» по веб-сайтам.
- Совместная работа с powerpoint.
- Вебинары, веб-семинары
- Мессенджеры (SKYPE, Твиттеры, чаты)
- Нормативный кейс
- Методический кейс.
- Интерактивный кейс.

Управленческие и педагогические команды ДОО коллаборации повысили свою квалификацию в рамках курсов повышения квалификации ГАУ ДПО «ВГАПО» по дополнительной профессиональной программе «Управленческое сопровождение моделирования системы внутренней оценки качества дошкольного образования» в объеме 36 часов. Во многом, благодаря этому, прошла успешно апробация авторской модели внутренней системы оценки качества дошкольного образования в ДОО коллаборации Краснооктябрьского района (в соответствии с приказом КТУ ДОАВ от 23.07.2020 № 298 «Об апробации авторской модели внутренней системы оценки качества дошкольного

образования в ДОО Краснооктябрьского района»). ДОО смогли на практике оценить эффективность разработанной авторской модели ВСОКО, а также возможности использования данной модели для муниципальной сети ДОО.

С сентября 2020 года по май 2021 года в онлайн-режиме (через организацию видеоконференций, zoom-совещаний, вебинаров) проходило обсуждение комплекса организационно-методических условий, способствующих моделированию системы внутренней оценки качества дошкольного образования в ДОО, коррекция разработанных механизмов оценки содержания и оценки качества, обсуждение пакета нормативно-правовой и методической документации, обеспечивающей моделирование системы внутренней оценки качества дошкольного образования.

Рефлексивное подведение итогов деятельности РИП прошло, по традиции, в формате челлендж – рефлексии.

Большая идея заключалась в осознании итогов апробации модели ВСОКО, основных параметров оценки качества ДО в каждой ДОО кластера и выявление наиболее оптимальных для всего образовательного кластера механизмов и инструментов оценки качества ДО. В качестве центрального, был сформулирован следующий вопрос: эффективна ли разработанная авторская модель ВСОКО и насколько? Участники проектных групп размышляли над проблемой: авторская модель ВСОКО – это миф или реальность? Руководящие вопросы ориентировали на оценку эффективности и диагностичности выбранного инструментария и проведенных процедур ВСОКО по итогам внедрения?

В условиях самоизоляции, с марта 2020 года и по май 2020 года, стартовал онлайн челлендж – марафон «Креативный забег», в процессе которого участники получали по электронной почте 1 задание-вызов в месяц. Все без исключения участники: руководитель РИП, научный руководитель, заведующие, старшие воспитатели и специалисты, воспитатели имели возможность спокойно, не спеша, поразмышлять над креативными карточками – вызовами и подготовить к итоговому традиционному кластерному педагогическому совету творческие практические работы - эссе на тему «Качество никогда не возникает случайно...». По жребию, эссе-песню готовил МОУ детский сад № 60, эссе-

танец – МОУ детский сад № 373, эссе-поэму МОУ Центр развития ребенка № 4, эссе-сказку МОУ детский сад № 200, эссе-анекдот начальник КТУ ДОАВ Свиридов П.В., эссе-памфлет - научный руководитель – к.и.н. Розка В.Ю. Презентация итогов челлендж-марафона прошла на итоговом кластерном педагогическом совете 23 июня 2021 года на базе МОУ СОШ № 5 Краснооктябрьского района Волгограда.

Подводя итоги, стоит отметить, что в ходе реализации задач РИП в 2018-2021 гг. достигнуты следующие результаты:

- На основе анализа имеющихся методологических подходов к оценке качества ДОО (аксиологического, социокультурного и компетентностного) выявлена и теоретически обоснована теоретико-методологическая платформа разрабатываемой системы внутренней оценки качества дошкольного образования в условиях муниципального образовательного кластера.

- Для реализации экспериментальной деятельности на базе КТУ ДОАВ и ДОО Краснооктябрьского кластера создана и функционирует команда педагогов-исследователей. В ее состав вошли: начальник КТУ ДОАВ, заведующие ДОО кластера, старшие воспитатели и специалисты ДОО кластера и работающие с детьми педагоги-воспитатели.

- Проведен анализ эффективных практик деятельности рабочих групп ДОО кластера по определению параметров, инструментария и механизмов внутренней оценки качества дошкольного образования в ДОО.

- Разработана вариативная модель и инструментарий механизмов внутренней оценки качества дошкольного образования в ДОО кластера.

- Разработан нормативный кейс, содержащий:

Приказы

- Об утверждении Положения о рабочей группе по разработке механизма внутренней системы оценки качества образования

- О создании рабочей группы по разработке механизмов внутренней системы оценки качества образования

- Об утверждении плана работы рабочей группы по разработке механизмов ВСОКО

- Об утверждении Положения о внутренней системе оценки качества образования ВСОКО)

- Об организации проведения процедур ВСОКО в 20...-20... гг.

- Об итогах проведения процедур ВСОКО в 20...-20... гг.

Положения:

- Положение о рабочей группе по разработке механизма внутренней системы оценки качества образования.

- Положение о внутренней системе оценки качества образования.

- Положение о муниципальной педагогической коллаборации внутренней системы оценки качества образования.

Инструментарий:

69 листов для анализа по 4 объектам.

- Разработан методический кейс, включающий в образовательные треки и консультации по инструментарию

Видеотреки:

- Использование шкал ECERS-R в оценке качества созданной образовательной среды

- Проведение диагностики «Дошкольная зрелость»

- Проведение диагностики НПР в группе раннего возраста

Методические рекомендации

- Проведение наблюдений за развитием детей дошкольного возраста и внедрению нормативной карты развития

- Проведение педагогической диагностики для анализа освоения воспитанниками содержания образовательных областей ООП ДО.

Авторская модель ВСОКО Краснооктябрьского образовательного кластера – прозрачная, понятная всем участникам образовательных отношений, объединяющая требования разных действующих нормативных документов, определяет четкие ориентиры для организации деятельности ДОО в условиях достижения качества образования.

Свой опыт по моделированию ВСОКО педагоги Краснооктябрьского образовательного кластера активно презентовали в течение 3 лет на мероприятиях различного уровня.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области (утверждена приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 09.12.16 № 122) [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ».
2. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 52113–2014. «Услуги населению. Номенклатура показателей качества»: приказ Росстандарта от 06.11.2014 № 1482-ст[Электронный ресурс]//СПС«КонсультантПлюс».
3. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс».
4. Общество, экономика и право: вызовы современности и тенденции развития: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции, 20 декабря 2019 года. – Волжский: Изд-во ВИЭПП, 2019. – 348 с.
5. Руководство по использованию «Шкал для комплексной оценки качества образования в дошкольных образовательных организациях» (ECERS-R) в Российской Федерации: Методические рекомендации / Под общ. ред. Т.Н. Леван, О.А. Шиян. - 2-е изд., переработанное и дополненное. - М.: МГПУ, 2017
6. Титце Вольфанг, Фирникель Сюзанна, Дитрих Ирена. Оценка и развитие качества дошкольного образования: методические рекомендации, оценочные листы /под ред. С. Фирникель [пер. с нем]. М.: МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2018. 208 с.
7. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 263 17.10.2013 № 1155-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ».
8. Шкалы для комплексной оценки качества образования в дошкольных образовательных организациях. ECERS-R:/Тельма Хармс, Ричард М. Килфорд, Дебби Краер. - М.: Издательство «Национальное образование», 2017.

Заведующий МОУ детский сад № 19

Криулина П.А.

Старший воспитатель

Фадеева О.Н.

Педагог- психолог

Амирханова Д.А.

Методические рекомендации

«Адаптация, психолого- педагогическая поддержка и координация деятельности молодых специалистов в МОУ детский сад № 19 (из опыта работы)»

Адаптация молодых специалистов в образовательной организации является необходимым звеном кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником конкретного звена образования, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т. д. Он принимает также совокупность социально-экономических условий, предоставляемых ему образовательным учреждением. Он вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, выработать соответствующую линию поведения.

К сожалению, важность мероприятий по адаптации молодых специалистов в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации. Между тем, в условиях введения нового механизма хозяйствования, самофинансирования и самоокупаемости, что сопровождается значительным высвобождением и, следовательно, перераспределением рабочей силы, увеличением числа работников,

вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, важность проблемы адаптации еще больше возрастает.

Исходя из выше сказанного, возникает противоречие, а именно: потребность детского сада в «приходе» молодых специалистов и отсутствие конкретных механизмов помощи в период адаптации новых сотрудников. Таким образом, молодые специалисты либо не остаются в профессии после получения среднего или высшего образования, либо прекращают трудовой договор по истечению не значительного периода педагогической деятельности.

Чтобы решить данное противоречие и выработать конкретные механизмы адаптации молодых педагогов, администрация МОУ № 19 задалась целью представить «портрет» приходящего сотрудника, его потребности и трудности, возникающие в процессе начала трудовой деятельности. Необходимо отметить, что за последние три года был принят лишь один молодой педагог. Выпускники ВУЗов и СУЗов не стремятся работать в детском саду по ряду причин:

- низкий престиж профессии «педагог»;
- не высокая заработная плата и отсутствие другой социальной помощи и гарантий;
- характер труда носит постоянное эмоциональное и физическое напряжение и ряд других причин.

Именно поэтому наличие четкой технологии адаптации молодых специалистов поможет «оставлять» в детском саду ту незначительную часть выпускников, которые решили посвятить свою жизнь воспитанию подрастающего поколения.

Апробация технологии адаптации молодых специалистов показала свою результативность, поскольку принятый молодой педагог в МОУ №19 успешно продолжает педагогическую деятельность на протяжении полутора лет и уже готовит комплект документов для получения первой квалификационной категории.

Да кто же он, молодой специалист, приходящий в образовательное учреждение? Как правило, это специалист с высшим и средним специальным образованием в возрасте до 30 лет, входящий в особую группу персонала, характеризующуюся, прежде всего тем, что она находится в стадии трудового и социального самоопределения и обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от других поколений.

Рассмотрим основные характеристики молодого специалиста в сфере образования:

- труд молодых специалистов в большей мере исполнительский, менее творческий;
- начиная свою трудовую деятельность с нижних ступеней иерархии, молодые специалисты получают и меньшую заработную плату. Это сказывается на уровне удовлетворения их потребностей;
- относясь к старшей возрастной группе молодежи, молодые специалисты, с одной стороны, отличаются большей рациональностью поступков и меньшей степенью внушаемости, а с другой стороны - имеют, по сравнению со своими сверстниками, меньший стаж (опыт) практической работы;
- молодые специалисты обладают большей мобильностью, передовыми знаниями и профессиональной подготовкой, в результате чего представляют для организации особую ценность.

Исходя из описательного «портрета» молодого специалиста, мы можем предположить потребности и трудности, с которыми он столкнется в процессе начала трудовой деятельности, а именно:

1. Социальная адаптация – знакомство с «атмосферой» детского сада, интеграцией в социальную среду, принятие норм поведения, активное взаимодействие с этой средой.

2. Профессиональная адаптация – включение сотрудника в воспитательно-образовательный процесс.

3. Физиологическая адаптация – приспособление к новым условиям работы, графику, нагрузкам.

4. Психологическая адаптация – построение отношений с коллективом и руководством.

5. Экономическая адаптация – процесс привыкания к системе материального стимулирования, уровню оплаты.

Разработанная технология по адаптации молодых специалистов в МОУ №19 базируется на благополучном разрешении озвученных выше трудностей и рассчитана на год после заключения трудового договора с вновь принятым сотрудником.

Рассмотрим компоненты данной технологии:

1. Трудности, вызванные социализацией молодого специалиста, решаются благодаря авторской программе «Бегущая по волнам» (приложение №1). Занятия проводятся четыре раза в неделю, проходят в виде тренингов, производственной гимнастики, игровых упражнений и мастер-классов, в детском саду, а также в течении учебного года один раз в месяц запланированы коллективные мероприятия с выходом из образовательного учреждения, направленных на создание оптимальных условий для сплочения и доверия среди педагогов МОУ детского сада № 19, снятия эмоционального напряжения и формирования навыков самопознания и саморазвития личности в целом, способствующих профилактики СЭВ, что способствует профессиональной социализацией и адаптации молодого педагога.

В Ворошиловском районе на протяжении долгого периода времени активно ведет свою деятельность «Школа молодого специалиста», где

сотрудник МОУ №19 имел возможность повысить уровень социально-коммуникативных навыков, снизить психоэмоциональное напряжение за счет тренинговых упражнений и общения с коллегами из других образовательных учреждений Ворошиловского района Волгограда, имеющих схожие трудности в начале трудовой деятельности. По итогу данных курсов сотрудник получил удостоверение о повышении квалификации, а также расшил социальные контакты вне стен детского сада, что позволит в будущем реализовывать проекты с социальными партнёрами (например, детский сад - школа как целостный процесс воспитания и обучения детей).

2. Для решения трудностей второго блока молодого специалиста в МОУ №19 применяется программа «Незримо руковожу» (Приложение №2). Старший воспитатель в течение первого месяца от приема молодого педагога проводит четыре семинара-практикума, основная цель которых: познакомить педагога с локально-нормативными и учебно-воспитательными документами образовательного учреждения. Игровые и практические приемы, используемые на данных семинарах, позволяют сделать процесс обучения легкоусвояемым, эффективным и практико-ориентированным.

3. Метод «рука в руку» позволяет осуществить помощь молодому сотруднику в ориентировке режимных моментов. Чья рука в начале трудовой деятельности будет держать руку молодого педагога? Конечно, наставника. Так, в МОУ №19 на основании приказа заведующего в качестве наставника выступает педагог, обладающий следующими качествами и навыками:

1. Приверженность корпоративным ценностям. Обладание высоким уровнем вовлеченности.

2. Наличие системного представления о работе своего подразделения и предприятия в целом.

3. Обладание значительным опытом работы и знаниями в своей профессиональной деятельности.

4. Желание быть Наставником. Опасно, когда Наставничество воспринимается как дополнительная нагрузка, это сказывается на качестве обучения. Важно искреннее стремление помогать подопечному.

5. Способность передавать знания, а это означает умение структурировать свой опыт и четко и последовательно излагать информацию. Также необходимо быть способным к конструктивной критике.

6. Навыки мотивации, способность заинтересовать.

7. Навыки влияния на других.

Наставничество – это ситуативный и динамический процесс, носящий персонализированный характер. Программа «Мы вместе», систематизирует «обучающий процесс» и позволяет конкретизировать деятельность обоих субъектов программы (приложение 4). Образованная связка «наставник + молодой специалист» в МОУ №19 в группе №4 уже дает определенные результаты: призовые места на всероссийских и региональных конкурсах, развитое окружающее пространство группы в соответствии с ФГОС ДОО, благоприятный психологический климат в группе и плодотворное взаимодействие с родителями воспитанников.

4. В МОУ №19 ежегодно реализуется крупный проект, продукт которого представляется на городском методическом объединении. 2019 год был посвящен использованию инновационных приемов социализации детей с ОВЗ, 2020 год – раннему профессиональному самоопределению детей дошкольного возраста с ОВЗ, 2021- использованию элементов иппотерапии в условиях дошкольной образовательной организации. Данные проекты способствуют оптимизации климата среди педагогов, развитию творческого потенциала и профессионального мастерства. Ведь давно известно, что

интересный, новый нестандартный проект объединяют сотрудников в одно общее дело. Детский сад превращается в «команду единомышленников», новаторов педагогической деятельности. Молодой педагог, не имея опыта инновационной деятельности, привлекается к данному виду деятельности в первый год как наблюдатель и секретарь производственных совещаний, тем самым, мы включаем сотрудника в «жизнь детского сада» и снижаем уровень отстранённости и замкнутости. По истечению года, молодой педагог уже может принимать активное участие в данном виде деятельности и вести собственный подпроект одного большого дела. В 2023 году общей темой будет «Внедошкольные мероприятия как средство социализации детей дошкольного возраста с ОВЗ». Подтемой молодого педагога выступит «Использование метеоплощадки в рамках подготовки детей дошкольного возраста с ОВЗ к посещению Музея Эйнштейна».

5. Постановление губернатора волгоградской области №1291 от 19.09.2018 года «Об утверждении Положения о порядке начислений и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенных к категории молодых специалистов» с целью поддержки молодых педагогов предусматривает выплаты до истечения трех лет работы в виде 40%, 30% и 20% от окладной части, что, безусловно, повышает уровень благосостояния молодого специалиста. Так же фонд заработной платы МОУ №19 позволяет выплачивать педагогам ежеквартальные премиальные выплаты. Разработанная таблица результативности деятельности педагогов в МОУ №19 (приложение 3) позволяет сделать процесс премирования сотрудников максимально прозрачным и, в тоже время, стимулирует педагогов к выполнению деятельности вне должностной инструкции, а также к участию в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. Замечено, что молодой специалист в начале трудовой деятельности не активно участвует в «жизни детского сада» и таблица результативности его деятельности

остается, как правило, пустой, что влияет на низкие премиальные выплаты. В тоже время, мотивирует к проявлению большей активности, стимулирует к творческому поиску молодого сотрудника. Так, всего лишь через три месяца после начала трудовой деятельности, премиальные выплаты молодого педагога повысились на 60%, поскольку таблица результативности позволяет четко координировать действия педагогов и имеет конкурентоспособный характер.

Детский сад - это живой организм, имеющий свою специфику и уникальность, в связи с этим представленные программы помощи молодому педагогу должны быть тщательно проанализированы и адаптированы другими образовательными учреждениями. В любом случае, мы уверены, что элементы озвученных технологий, используемых в МОУ №19 будут полезны и эффективны в любом образовательном учреждении.

Список используемой литературы:

1. Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2011n4-18/522-pankova18.html>
2. Консалтинговое Агентство "Эксперт" - <http://rudocs.exdat.com/docs/index-221129.html>
3. Адаптация молодых специалистов. Как она осуществляется на нефтегазовых предприятиях - http://www.otiss.ru/txts/07_11/SK07_11_55.htm