******





**Каким должен быть современный старший воспитатель ДОУ**

***Из истории***

Должность старшего воспитателя формировалась постепенно, начиная с 60-х годов XX в. Изначально это была должность "педагог" для обслуживания детей ясельного возраста и руководства их воспитанием в яслях-садах. Затем была введена должность "воспитатель-методист", позднее – должность "старший воспитатель". Но независимо от названия должности к старшему воспитателю всегда предъявлялись более высокие требования. Был период, когда на должность заведующего дошкольным учреждением принимались люди со средним специальным образованием, а на должность старшего воспитателя или воспитателя-методиста всегда брали людей только с высшим педагогическим образованием. Это объясняется функциональной ответственностью данного специалиста за самый главный раздел работы детского сада – педагогический процесс. От того, насколько старший воспитатель профессионально компетентен в педагогике, психологии, методиках работы с детьми дошкольного возраста, будет зависеть качество работы всего коллектива.

***Какую часть в деятельности старшего воспитателя занимает сегодня работа с детьми?***

Сегодня основная работа старшего воспитателя – это работа с педагогическими кадрами. То есть на качество, результаты деятельности всего детского сада он влияет опосредованно, через воспитателя. Старший воспитатель должен уметь работать с детьми и учить этому педагогов. Он должен уметь показать тот или иной прием, на практике объяснить методику, при необходимости активно включаться в педагогический процесс, а для этого не менее 2/3 времени надо бывать в группах, наблюдать, оценивать, корректировать работу педагогов. Например, если организуется экскурсия за пределы детского сада, он обязательно идет вместе с детьми и воспитателем и берет часть организационной работы на себя.

Совместно с другими специалистами он проводит диагностику знаний и умений детей, а следовательно работает, общается с дошкольниками и оказывает помощь воспитателям. Это очень сложная задача, и поэтому от старшего воспитателя требуется прежде всего умение работать с людьми.

***В чем заключается умение "работать с людьми" для старшего воспитателя?***

Среди современных педагогов много специалистов с высшим и средним специальным образованием. Это люди, у которых сложился свой творческий педагогический почерк.

И не каждый станет выполнять то, что ему советуют, потому что имеет свои взгляды на ту или иную методику, педагогический прием и т. д. Умение работать с людьми – основной показатель в деятельности старшего воспитателя. Очень важно создать коллектив единомышленников, имеющих единое педагогическое кредо, позиции, традиции, или, как сейчас модно говорить, создать свою команду. Только в этом случае старший воспитатель сможет достичь тех целей, которые он ставит.

Руководитель дошкольного учреждения и старший воспитатель должны работать слаженно, предъявлять единые требования к членам педагогического коллектива. Это еще один немаловажный момент. Умение наладить контакт с педагогами и руководителем, выработать свой стиль общения с коллективом с учетом особенностей психологического климата в ДОУ помогут старшему воспитателю в работе.

Главным методом в его арсенале должны быть убеждение и доказательства. Даже если воспитатель делает что-то неправильно, методист должен убедить и доказать, почему этот метод работы с детьми неэффективен, и подсказать, как сделать лучше. При этом важно уметь прислушиваться к тому, что говорит педагог. Умение слушать и слышать собеседника всегда ценится подчиненными.

Работать с людьми – это обязательное умение владеть собой в критических ситуациях,предвидеть и предотвращать возможные конфликты в коллективе, понимать и оценивать возможности каждого сотрудника.

Также в наше время важным качеством является умение оценивать и говорить о результатах своего труда. Старший воспитатель должен обучать педагогов самоанализу педагогической деятельности.

***Основные формы работы с педагогами, которые должен использовать старший воспитатель***

Прежде всего, старший воспитатель должен учитывать интересы и пожелания коллектива. Педагогам больше нравится, когда их не консультируют как учеников, а когда с ними советуются. Поэтому такие интерактивные формы методической работы, как творческие группы, брифинги, дискуссии, круглые столы и мозговая атака, дают наибольший результат. Например, старший воспитатель говорит о том, что есть проблема, которую он один разрешить не может, и предлагает подумать всем вместе, поискать пути ее решения. Но при постановке любой задачи необходимо доводить ее до логического конца. Если старший воспитатель провел активную форму, он обязан подвести итог и выдать продукт в виде рекомендаций, алгоритма действий для воспитателей. При этом важно, что этот продукт будет восприниматься как совместно созданный, коллективный. И если вы создали рекомендации, алгоритм действий, напишите, кто участвовал в этой работе. Это не только приятно, но и накладывает на педагога ответственность за их выполнение. Старший воспитатель должен преследовать при этом и вторую цель: не только активизировать педагогов, но и знать, для чего он это делает. Например, получить результат при меньших затратах, как можно меньше отрывать педагогов от работы.

Мне бы хотелось подчеркнуть, что в рамках методической работы должно быть четко налажено самообразование всех педагогов ДОУ. Самостоятельно добытые воспитателями знания являются хорошим фундаментом для организации активных форм с ними. Другими словами, им будет, о чем говорить. Самообразование одно из направлений деятельности старшего воспитателя. Прежде чем требовать с воспитателей, старший воспитатель должен определить, над какой темой он будет работать в этом году сам. Когда составляется план самообразования педагогов детского сада на год, первыми в списке должны быть заведующий, старший воспитатель, и только потом – все воспитатели. Это и есть система непрерывного самообразования.

***Методический центр***

Методический кабинет детского сада это не личный кабинет старшего воспитателя. Это научно-методическое оснащение образовательного процесса в ДОУ. И здесь главное не сколько кукол и кубиков находится в кабинете, а какой собран опыт, какое перспективное планирование, какие есть наглядные пособия для работы с детьми, подбор диагностических методик, интересных сценариев, конспектов и т. д. Пополнять и оснащать методический кабинет – трудоемкий и длительный процесс.

Зная сильных воспитателей, увлеченных той или другой методикой, старший воспитатель может сделать их помощниками в оснащении методического кабинета, предложив вместе скомплектовать, например, раздел по ознакомлению с окружающим миром или раздел по развитию речи. При этом необходимо дать возможность педагогам самим определить, какие материалы им нужны. Тогда они будут себя чувствовать хозяевами и не будут бояться заходить в методический кабинет. Педагоги будут знать, что они сами делали то или иное пособие. Пополняя кабинет пособиями, сразу заводите картотеки (тематические каталоги, библиографические списки) и учите воспитателей ими пользоваться. Чем более дифференцированными будут каталоги, тем легче педагогам с ними работать. Организуя деятельность таким образом, старший воспитатель снимает с себя обязанность выдачи пособий, что очень важно, т. к. на это уходит много времени. Это и есть научная организация методического кабинета. Кроме того, в кабинете обязательно должна быть представлена справочная литература. По возможности это должны быть не только энциклопедии, но и учебники, где можно найти необходимую информацию.

Нужно сосредоточить свои силы на решении годовых задач. Например, взять на этот год 2–3 задачи и по этим направлениям систематизировать и дополнять, постепенно оснащать методический кабинет. Это является самым важным моментом организации образовательного процесса.

***Инновационная деятельность*** является неотъемлемой частью деятельности современного дошкольного учреждения. Как это отражается на работе старшего воспитателя?

В настоящее время старший воспитатель должен быть широко информирован о всех инновациях в системе дошкольного и школьного образования. Хочется подчеркнуть важность аналитической функции старшего воспитателя, который выступает в роли аналитика и эксперта всего того, что печатается, издается. Сейчас большое количество литературы, которая зачастую не отвечает требованиям классической педагогики, психологии. А закупает методическую литературу в основном старший воспитатель. Он должен еще в магазине, пролистав, просмотрев бегло пособие, понять, подойдет ли оно для работы. При этом важно не только оценивать литературу, но и уметь выбирать ее, исходя из вида и целей своего дошкольного учреждения, уровня профессионального мастерства воспитателей.

Старший воспитатель детского сада сегодня должен уметь сам работать в инновационном режиме, знать, как организовать инновационную и экспериментальную работу в учреждении на любом уровне и вести ее. Важная задача – умение настроить на инновационную деятельность педагогический коллектив.

Коллектив педагогов всегда неоднороден: одни стремятся к творчеству и не хотят работать по накатанной, все время что-то придумывают, подсказывают, предлагают; другие – добросовестно выполняют свою работу, но не проявляют особой инициативы, и третьи, которые не хотят работать творчески, не имеют к этому способностей. Учитывая это, старшему воспитателю следует проектировать методическую работу в ДОУ, включающую деятельность по созданию, внедрению и распространению лучшего педагогического опыта.

Важно знать свой педагогический коллектив, сильные и слабые стороны каждого. Опираясь на них, мы создаем, формируем, транслируем опыт лучших воспитателей. Старший воспитатель должен знать палитру педагогического опыта в округе, микрорайоне, городе, стране. Зная проблему в своем детском саду, не нужно пытаться решить ее только своими силами. Следует почитать литературу, периодические издания, например журнал "Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения", где и дается как раз обзор передовых технологий работы с детьми, педагогическими кадрами и т. д. Познакомить педагогов с опытом коллег, попробовать применить в своей работе. Внедряя чей-то опыт, важно помнить, что ни один опыт не дает одинаковых результатов, потому что в разных дошкольных учреждениях различные условия, коллектив, разные дети. И значит, на основе этой инновации появится что-то свое, новое. Это бесконечный процесс совершенствования.

Содержание инноваций может предлагаться наукой. Поэтому старший воспитатель должен следить, что нового в педагогике, психологии, смежных науках, методиках. Т.е. не пользоваться багажом знаний, которые были приобретены 5–10 лет назад в колледже, институте, университете. Жизнь идет вперед, значит, необходимо самому идти за новыми знаниями.

Очень хорошо, что во многих современных журналах дается обзор научных статей. Старшие воспитатели, готовящиеся к защите своей кандидатской, совершают первый шаг к глубокому обзору и анализу того, что есть в науке. Смотреть ли информацию в Интернете, ходить ли на конференции, читать журналы, каждый решает сам. Сегодня все источники важны.

Инновационная и экспериментальная работа это еще и дополнительная нагрузка, и документация.

***Информационные технологии в работе старшего воспитаеля***

Учитывая, что нагрузка у старшего воспитателя увеличилась, хотя, казалось бы, цели остались те же, владение информационными технологиями действительно становится профессиональной необходимостью. Чем это вызвано? Современная обработка всевозможной документации, весь документооборот требуют оперативного оформления. Сегодня важно не просто собрать информацию, систематизировать ее, сравнить, обобщить, выделить проблемы, но и грамотно оформить результаты. Участие дошкольных учреждений или отдельных педагогов в различных конкурсах предполагает оформление мультимедийных презентаций, визитных карточек и т. д. – этому старший воспитатель должен тоже научиться. Современные родители воспитанников детского сада часто пользуются и создают всевозможные сайты, касающиеся вопросов воспитания ребенка, оставляют там свои отзывы о работе детских садов. Старшим воспитателям важно заглянуть на эти сайты, чтобы понять, как родители оценивают работу ДОУ, в чем они нуждаются. Уверена, что это позволит более критично взглянуть на систему взаимодействия с родителями в вашем детском саду. Ведь формирование компетентного родительства – это также задача ДОУ в целом и старшего воспитателя в частности.

*Подводя итог всему вышесказанному, какой он, современный старший воспитатель?*

*Современный старший воспитатель – это специалист, эксперт-аналитик, готовый работать в инновационном режиме и умеющий организовать инновационную и экспериментальную работу в своем дошкольном учреждении, владеющий новыми информационными технологиями. Коммуникативный человек, умеющий слушать других. И самое главное – любящий свою профессию и детей. Я желаю всем старшим воспитателям быть профессионалами и помнить, что профессионализм приходит с опытом и зависит от личных способностей, интереса к делу, стремления к постоянному познанию.*

**Уровни профессионального роста старшего воспитателя ДОУ**

**(по И. Л. Паршуковой)**

*Первый уровень* - профессионально-методическая грамотность. Это период методического становления, в процессе которого происходит накопление знаний, умений, навыков практической деятельности; период формирования методической культуры педагога, проявляющего свою индивидуальность в рамках «функционала», т. е. овладения азбукой профессии.

*Второй уровень* - профессионально-методическая готовность организовать других и себя на выполнение конкретных дел.

*Третий уровень* - профессионально-методическая зрелость, в основе которой лежит умение старшего воспитателя включать в свою деятельность исследовательский метод как высший показатель профессиональной готовности. На этом уровне можно говорить о сформированное™ у старшего воспитателя логической концептуальной культуры, характеризующей научно-методическое и научно-педагогическое понимание собственной деятельности. Овладение этой культурой позволяет руководителю соединить исследовательскую и методическую работу.

**Должностные обязанности старшего воспитателя**

**(по К.Ю. Белой)**

Вместе с заведующей ДОУ осуществляет руководство дошкольным учреждением. *Участвует в:*

* подборе кандидатов на должности воспитателей, их помощников, специалистов;
* создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе, системы морального и материального поощрения сотрудников;
* формулировке социального заказа своему ДОУ, выработке философии, определении цели ДОУ;
* стратегическом планировании, разработке и внедрении программ развития и планов работы ДОУ;
* создании имиджа ДОУ среди населения;
* выборе (разработке) образовательных программ для детей;
* организации образовательной, воспитательной работы с детьми.
* организации экспериментальной, исследовательской работы иДОУ;
* развитии, эффективном использовании интеллектуального потенциала воспитателей, специалистов;
* развитии сотрудничества с другими ДОУ, школами, детскими центрами, музеями и т. п.

*Планирует* учебно-воспитательную, методическую работу с учетом профессиональных навыков, опыта воспитателей, предусматривая:

* повышение квалификации воспитателей;
* помощь воспитателям в самообразовании;
* аттестацию воспитателей;
* составление сетки занятий по возрастным группам;
* методическую помощь воспитателям (в первую очередь начинающим) в подготовке и проведении занятий;
* обмен опытом работы сотрудников ДОУ;
* ознакомление воспитателей с достижениями педагогической теории и практики;
* развитие преемственности ДОУ и школы;
* совершенствование работы с родителями;
* комплектование групп учебными пособиями, играми, игрушками;
* постоянный анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы и принятие на его основе конкретных мер повышения эффективности методической работы.

*Организует* учебно-воспитательную, методическую работу:

* готовит и регулярно проводит заседания педагогического совета;
* проводит для воспитателей открытые занятия, семинары, индивидуальные и групповые консультации, выставки, конкурсы;
* организует работу творческих групп;
* своевременно приобретает оборудование, необходимое для учебно-воспитательной, методической работы;
* ведет картотеку издаваемой учебно-методической и педагогической литературы;
* комплектует, пропагандирует среди воспитателей библиотеку  
  учебно-методической и детской литературы, пособий и т. п.;
* организует работу воспитателей по изготовлению пособий, дидактических материалов;
* проводит совместные мероприятия со школой;
* готовит для родителей стенды, папки-передвижки об опыте семейного воспитания;
* своевременно оформляет педагогическую документацию;
* формирует и обобщает лучший опыт работы педагогов по разным проблемам и направлениям.

*Осуществляет* контроль за работой воспитателей:

• систематически проверяет планы учебно-воспитательной работы;

• по графику посещает занятия в группах;

• следит за выполнением годового плана работы, решений, принятыхна заседаниях педсовета;

• организует взаимодействие в работе воспитателей, психолога, логопеда**,** музыкального руководителя, других специалистов;

• регулярно проводит диагностику развития детей, их знаний, умений, навыков;

• изучает планы воспитателей по самообразованию.

*Осуществляет* взаимосвязь в работе ДОУ, семьи, школы.

**Профессиональные функции и умения старшего воспитателя ДОУ**

**(по Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко)**

*При планировании,* прогнозировать развитие процессов воспитания, обучения и развития дошкольников, педагогического коллектива, разрабатывать комплексно-целевую программу развития дошкольного учреждения, планировать деятельность коллектива на длительный срок, методическую работу на год, месяц, собственную деятельность на длительный срок и в течение дня; способствовать взаимодействию воспитателей в ходе выполнения годового и месячных планов, отдельных заданий; создавать условия для повышения квалификации педагогов, воспитательно-образовательной работы с детьми, совершенствовать организационно-воспитательные воздействия на отдельных воспитателей и коллектив в целом; повышать собственный уровень квалификации, оттачивать свои действия и поступки в конкретных ситуациях.

*При организации:* осуществлять деятельность педагогов в соответствии с годовым и месячным планами, обмен опытом и информацией, эффективное воздействие коллектива на отдельных воспитателей, методическую помощь в составлении планов и подготовке к работе с детьми, повышение квалификации воспитателей, собственную деятельность в соответствии с планом; распределять работу между педагогами в соответствии со сложившейся ситуацией; инструктировать в ходе выполнения работы; обучать наиболее эффективным методам и приемам работы с детьми; поддерживать на высоком уровне трудовуюактивность в коллективе; своевременно и правильно оформлять необходимую документацию, методические материалы, выставки для педагогов и родителей; поддерживать четкий порядок в работе педагогов, доводить начатые дела до конца.

*При контроле:* разрабатывать схему наблюдения за воспитательно-образовательной работой с детьми, диагностические материал).; вопросы для осуществления тематического и фронтального контроля в разных возрастных группах; наблюдать за деятельностью воспитателя в процессе работы с детьми, за деятельностью и взаимоотношениями детей; фиксировать результаты наблюдений; анализировать результаты воспитательно-образовательной работы, детского творчества, планы и документацию воспитателей; делать выводы и заключения о состоянии воспитательно-образовательной работы с детьми; осуществлять диагностику профессиональной компетентности педагог, развития детей; разрабатывать мероприятия по устранению выявленных недостатков в работе педагогов; обсуждать результаты контроля с воспитателями, использовать эти результаты при подготовке решений педсовета, планировании работы коллектива.

*При координации:* изучать педагогическое мастерство воспитателей, социально-психологические особенности членов коллектива, процесс выполнения решений; корректировать деятельность воспитателей на основе анализа их работы, свою организаторскую деятельность; анализировать целенаправленность и эффективность воздействия на воспитателей; регулировать ход воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении, действия членов коллектива; ориентироваться в сложившейся ситуации; предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении работы.

*При общении:* владеть собой в критических ситуациях; предвидеть конфликты и предотвращать их; изучать взаимоотношения воспитателей при выполнении работы; правильно воспринимать критику и учитывать ее в своей деятельности; понимать и оценивать возможности воспитателей и других сотрудников; ориентироваться во взаимоотношениях людей; строить свои взаимоотношения с коллективом на основе взаимного доверия и сотрудничества; устанавливать правильные отношения с заведующей и работниками управления образованием; выбирать и использовать наиболее действенные меры организационного и воспитательного воздействия по отношению к отдельным воспитателям; учитывать особенности психологического климата и коллективе.

**Документация старшего воспитателя**

Планы:

- на год;

-на месяц;

-циклограмма деятельности;

-годовой план работы;

-планы работы творческих групп;

-перспективные планы

-учебный план;

-сетка занятий;

-план работы с молодыми специалистами;

-план работы со студентами педагогического колледжа

-0план работы с аттестующимися педагогами

Аналитические материалы:

-анализ работы за год;

-аналитический отчет за год;

-анализ работы кружков;

-диагностики;

-мониторинги;

Графики:

-расписание работы кабинетов

-расписание работы кружков;

-график проведения семинаров;

-график проведения тематических консультаций;

-график проведения открытых занятий

Контроль:

-план проведения тематического контроля;

-тетрадь посещений и анализа в-о деятельности;

-взаимопосещения;

-срезы с календарных планов

Работа с кадрами:

1.Аттестация

-график аттестации;

-обобщенные опыты работы;

-аналитические отчеты;

-аттестационные материалы;

2. Самообразование

-творческие темы;

-график повышения квалификации;

-творческая карта самореализации;

-диагностическая карта затруднений педагогов;

Результаты творческого роста педагогов:

-графики, сертификаты;

-творческие работы;

-проекты;

-материалы экспериментов

-план работы творческих групп

-участие в городских ПО;

-выступления для курсов, на форумах , т.д;

-анализ участия педагогов в методической работе разного уровня

**Приложение 1.**

**Памятка**

***Советы старшему воспитателю ДОУ для успешной работы с педагогами***

1. Систематически совершенствуйте свой стиль работы, анализируйте и устраняйте недостатки, ищите новые, более рациональные формы и методы деятельности.
2. Авторитет старшего воспитателя определяется его компетентностью и деловитостью, общей культурой, способностью показать другим пример в работе.
3. Учитесь своевременно принимать решения, в которых должны быть сформулированы конкретные цели и задачи работы коллектива, наиболее актуальные в настоящее время. Решения, направленные на достижения показных результатов, расхолаживают коллектив и мешают его сплочению.
4. Развивайте, формируйте способность располагать к себе людей. Привлечь людей можно глубокими теоретическими и практическими знаниями психологии ребенка, доброжелательным, уважительным, ровным и справедливым отношением к людям, умением помочь им в работе. Не забывайте своевременно отмечать инициативу и достижения в работе воспитателей, поблагодарить их в присутствии других сотрудников за хорошую работу.
5. Распределяйте поручения и задания между воспитателями соответственно их опыту, способностям и старанию.
6. Учитесь распределять обязанности, распоряжаться и контролировать, поощрять и взыскивать, опираться на силу общественного мнения коллектива. Требовательность должна быть систематичной. Эпизодическая требовательность чревата конфликтами и не дает нужных результатов.
7. Распоряжения давайте в форме поручений и просьб. Они должны быть предельно четкими и ясными. Изложите требование к качеству работы, ее объему и сроку исполнения.
8. Дисциплинарные требования должны быть одинаковы ко всем. Требования к качеству работы предъявляйте с учетом возможностей воспитателя. Непосильные требования вызывают протест, портят людям настроение.
9. Главный путь познания воспитателя – наблюдение и анализ его деятельности. Оценивайте людей исключительно по их делам.
10. Никогда не теряйте самообладание. Всплески раздражения воздействуют на воспитателя меньше, чем спокойный, тактичный анализ его поведения. Невыдержанность, крикливость – свидетельство низкой культуры, признак его слабости, а не силы.
11. От вас, вашего поведения, в первую очередь зависит создание бодрой, жизнерадостной атмосферы в детском саду. Настроение воспитателей зависит от успешности его работы, теплоты общения и взаимопомощи в коллективе. Равное обращение со всеми членами коллектива – одно из главных условий сплочения. Будьте оптимистичны и в сложных ситуациях не теряйте бодрости духа: это вселяет в воспитателей уверенность в успех дела.
12. Учитесь правильно реагировать на критику. Услышав о себе нелестное мнение, терпеливо опровергайте его делами и только делами, тогда люди легко разберутся, где истина и где ложь.
13. Рационально организуйте свой труд, планируйте работу. Приучайте себя и других соблюдать установленный распорядок дня. Никогда и никуда не опаздывайте и требуйте этого от других.
14. Контролируйте выполнение поручений, заданий, принятых решений: отсутствие контроля может навести воспитателей на мысль о ненужности выполняемой работы; в то же время следует избегать мелочной опеки над педагогами. Если в вашем коллективе имеется хоть один недобросовестный работник, сделайте все необходимое, чтобы заставить его работать, иначе он может подорвать дисциплину во всем коллективе.

**Приложение 2.**

**Портфолио воспитателя**

**1.Предназначение портфолио**

*Портфолио предназначается для*:

* самооценки и стимулирования профессионального роста и деятельности воспитателя ДОУ;
* оценивания квалификационного уровня и качества профессиональной деятельности (во время аттестации, определения размеров стимулирующих надбавок и поощрительных выплат и пр.).

*Основными подходами к разработке и ведению Портфолио являются:*

1. Компетентностный подход (оценка по результатам реализации педагогом основных профессиональных функций и компетенций);
2. Деятельностный подход (оценка по выполнению основных видов деятельности: воспитательно-образовательной, конструктивной и оценочной, здоровьесберегающей и здоровьеформирующей, учебно-методической, инновационной, социально-педагогической);
3. Системный подход (оценка уровня совокупности профессиональных достижений: структурный анализ, способствующий выявлению системообразующих связей и отношений, определению внутренней организации Портфолио педагога; функциональный анализ, позволяющий раскрыть функции Портфолио в целом и отдельных его компонентов).
4. Основными принципами формирования и ведения Портфолио являются:
5. Принцип непрерывности (постоянное систематичное и последовательное пополнение Портфолио);
6. Принцип диагностико-прогностической направленности (отражение состояния профессионального роста, наличие параметров профессиональной деятельности);
7. Принцип интеракции (обеспечение эффективной обратной связи с субъектами образовательного пространства);
8. Принцип научности (обоснование целесообразности построения Портфолио на основе компетентностного, деятельностного, системного подходов);
9. Принцип индивидуально-дифференцированной направленности (оценку профессионализма в соответствии с требованиями результативности воспитателя ДОУ).

*Особенности Портфолио воспитателя ДОУ как формы аттестации*

Портфолио представляет собой рабочую папку, содержащую многообразную информацию, которая документирует имеющийся опыт воспитателя ДОУ и отражает совокупность его индивидуальных достижений; это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений воспитателя, включающий интеграцию количественной и качественной оценок педагогической деятельности; это комплект документов, подтверждающих результативность деятельности воспитателя детского сада, актуализирующий рефлексию его собственной деятельности. Портфолио – форма аттестации, в ходе которой воспитатель представляет материалы, подтверждающие его профессионализм в виде структурированного накопительного документа.

Система оценки индивидуальных достижений воспитателей ДОУ

В Портфолио представляется и оценивается совокупность показателей профессионально-педагогической деятельности воспитателя: квалификации и профессионализма, продуктивности (результативности).

Основными требованиями к оценке Портфолио являются:

единые процедура и технология оценивания;

наличие динамики профессионального роста и результатов деятельности воспитателя;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации, критериев их оценки, которые находят отражение в формализованных подтверждающих и иных документах (экспертный лист).

**2.Структура Портфолио**

1. Введение

2. Портрет

3. Папка профессиональных достижений

4. Папка достижений воспитанников

5. Папка подтверждающих документов

6. Папка экспертных оценок, отзывов, рекомендаций

*Содержание разделов*

В разделе «Введение» воспитатель представляет сведения о профессиональном статусе, стаже работы, образовании, личные данные. Эти сведения воспитателю помогает формировать руководитель дошкольного образовательного учреждения.

В раздел «Портрет» воспитатель включает эссе «Я и моя профессия», характеристику, данную руководителем (зам. заведующего по УВР) ДОУ.

В эссе «Я и моя профессия» воспитатель в свободной форме может отразить следующие аспекты: мотивы выбора профессии, представления о качествах, необходимых для успешной профессиональной деятельности, этапы профессионального становления, личностные и профессиональные интересы, перспективы и достижения, изложить педагогическое кредо, дать самоанализ профессиональной компетентности, обозначить темы инновационной и экспериментальной деятельности, отразить творческие достижения и т.д.

В характеристике на воспитателя, составляемой представителями администрации ДОУ, отражаются: отношение педагога к профессиональной педагогической деятельности, его вклад в развитие образовательного учреждения и совершенствование педагогического процесса, перспективы профессионального роста воспитателя, степень участия в общественной жизни, профессиональные и личные достижения, личностные и профессиональные качества педагога. Работа воспитателя над данным разделом Портфолио позволяет отследить динамику и результаты профессионального становления и развития, определить возможные перспективы и направления профессионального саморазвития.

«Папка профессиональных достижений» включает в себя следующие материалы: планы воспитательно-образовательной работы с детьми, доклады, сообщения на методических и педагогических советах, публикации, описание опыта работы, иллюстрации и самоанализ развивающей среды, конспекты открытых занятий, перечень разработанных дидактических и методических пособий, тексты проектов разной направленности, системы конспекты занятий или других форм организации работы с детьми, самоотчет о результатах работы за учебный год, видеозаписи разных форм работы с детьми, родителями, коллегами, результаты анкетирования и отзывы родителей и др. Данный материал служит в качестве иллюстраций и подтверждения профессиональных достижений, позволяет воспитателю создавать личный банк разнообразных по характеру и значимости творческих и методических материалов. В ходе работы над содержательным наполнением этого раздела Портфолио, воспитатель имеет возможность совершенствования ряда педагогических умений: аналитических, прогностических, рефлексивных, и др.

«Папка достижений воспитанников» включает сертификаты об участии воспитанников в различных конкурсах, спортивных мероприятиях, олимпиадах, количественные и качественно проработанные данные диагностики продвижения детей в системе образовательного процесса, продукты детского творчества, сертификаты участия детей и педагога в проектах разного уровня и направленности. Материалы этого раздела Портфолио могут опосредованно свидетельствовать о качестве, уровне, содержании профессионально-педагогической деятельности воспитателя, служить иллюстрацией его профессионального творчества, активности, компетентности.

«Папка документов» наполняется сертификатами об участии в конференциях, круглых столах, профессиональных и творческих конкурсах, документированными подтверждениями прохождения курсов повышения квалификации, прохождения стажировок, дипломы о профессиональной переподготовке или дополнительном профессиональном образовании, грамоты за успешную реализацию профессионально-педагогический или общественной деятельности. Материалы этой части Портфолио могут достоверно подтвердить уровень профессионализма и компетентности специалиста, а также уровень его притязаний, официальный статус.

«Папка экспертных оценок» включает в себя внешние и внутренние отзывы, рецензии, благодарственные письма, официальные отзывы о внедрении авторских технологий, патенты и т.п. Данные документы являются разнообразными и объективными формами оценки результативности деятельности педагога и могут стимулировать его к дальнейшему профессиональному росту.

*Порядок оценки Портфолио*

После завершения сбора материалов Портфолио и их оформления с ними работает эксперт. В качестве экспертов выступают специалисты в области дошкольного образования, имеющие сертификат на осуществление экспертной деятельности и назначенные для ее выполнения приказом. Начальный этап работы эксперта связан со знакомством с настоящим положением. Эксперту необходимо изучить рекомендации к осуществлению экспертизы профессиональной компетентности и деятельности воспитателя ДОУ, познакомить со структурой, содержанием и требованиями к заполнению листа оценки профессиональной компетентности воспитателя ДОУ.

Следующий этап предполагает детальное изучение экспертом каждого раздела Потрфолио воспитателя-соискателя на высшую, первую и вторую квалификационные категории. На основе анализа материалов Портфолио эксперт заполняет экспертный лист.

Завершающий этап работы эксперта связан с подсчетом общей суммы баллов – отметок по показателям профессиональной деятельности воспитателя, ее соотнесения с нормативами, определенными данным положением, составлением рекомендаций о присвоении воспитателю той или иной категории.

**3.Портфолио документов**

Портфель сертифицированных (документированных) достижений

* Предоставить информацию об авторе
* Дать представление о результатах деятельности
* Отображение особенностей личности автора портфолио

Портфолио работ

Материалы, отражающие основные направления и виды деятельности

* Описание основных форм и направлений творческой активности
* Разработки педагога

Портфолио отзывов

Характеристики отношения учителя к различным видам деятельности

* Заключения
* Рецензии
* Рекомендательные письма
* Резюме
* Отзыв о работе в творческом коллективе
* Рефлексия

***Вариант выполнения портфолио***

Основная цель портфолио — проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, обеспечить мониторинг профессионального роста.

Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые в разнообразных видах деятельности — обучающей, воспитательной, творческой, самообразовательной.

Портфолио обеспечивает накопление информации, необходимой для:

**•** повышения или подтверждения квалификационной категории, а также объявления ему поощрений и представления к наградам и денежным премиям по итогам учебного года;

**•** своевременной фиксации реальных изменений и роста профессионального мастерства педагога.

Портфолио оформляется в папкенакопителе с файлами (скоросшивателе). Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться. Состав портфолио зависит от конкретных задач.

В портфолио целесообразно выделить несколько разделов.

Первый раздел «Общие сведения»

— Ф.И.О., год рождения.

—Образование (что и когда окончил, полученная специальность и

квалификация по диплому).

— Общий трудовой и педагогический стаж. Педагогический стаж работы в

данном образовательном учреждении.

— Повышение квалификации (название структур, в которых прослушаны

курсы; год, месяц, проблематика курсов).

—Копии документов, подтверждающих прохождение курсов; копии

документов, подтверждающих наличие почетных званий и степеней.

— Информация о государственных и муниципальных наградах, грамотах,

благодарственных письмах.

— Информация о наиболее значимых школьных поощрениях.

— Копии дипломов различных конкурсов.

— Другие документы по усмотрению педагога.

Второй раздел «Результаты педагогической деятельности» (динамика учебных достижений за год)

— Материалы, характеризующие результаты освоения обучающимися

образовательных программ

— Сравнительный анализ деятельности педагога на основании контрольных

срезов знаний детей.

*Материалы данного раздела должны давать представление о динамике результатов педагогической деятельности за определенный период.*

Третий раздел «Научнометодическая деятельность» (использование современных образовательных технологий в учебной и воспитательной работе, участие в конференциях, семинарах, конкурсах и т.д. различного уровня)

В этот раздел помещаются методические материалы, свидетельствующие о

профессионализме педагога, в частности:

— образовательные программы;

— описания используемых образовательных технологий с обоснованием их

выбора;

— средства педагогической диагностики для оценки образовательных

результатов;

—описания способов использования информационнокоммуникативных

технологий в образовательном процессе,

- технологий обучения детей с проблемами развития;

— отчет о работе в методическом объединении;

—информация об участии в профессиональных и творческих педагогических конкурсах.

Четвертый раздел «Обобщение опыта»

— Организация и проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов

— Проведение научно-исследовательских работ.

— Разработка авторских программ, научно-методических материалов.

— Публикации педагога.

— Творческие отчеты, рефераты, статьи, доклады.

Пятый раздел «Дополнительное образование»

Раздел должен содержать следующие документы:

—список творческих работ, проектов; программ дополнительного

образования;

—сценарии мероприятий, фото и видеоматериалы по проведенным

мероприятиям;

— другие документы

Оценка участия педагога в инновационных процессах на основании портфолио

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Критерии отбора*** | ***Количество баллов*** | | | | |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** |
| 1. | Целевая установка (методическая тема), ее актуальность и глубина проработанности |  |  |  |  |  |
| 2. | Соответствие содержания портфолио целевой установке (методической теме) |  |  |  |  |  |
| 3. | Наличие элементов исследовательской деятельности |  |  |  |  |  |
| 4. | Презентация портфолио |  |  |  |  |  |
| 5. | Качество результатов обучения и воспитания |  |  |  |  |  |
| 6. | Использование передовых образовательных технологий |  |  |  |  |  |
| 7. | Обобщение опыта:  — работа в творческих объединениях;  — организация и проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов;  — проведение научных исследований;  — разработка авторских программ;  — наличие публикаций;  — другое |  |  |  |  |  |
| 8. | Позитивные результаты дополнительного образования |  |  |  |  |  |

**Страницы ссылок**

odm.chita.ru/file/konkurs/pologenie\_nazional\_ticher2.htm

Национальный конкурс Портфолио учителей общеобразовательных учреждений, выдвигаемых на премию Президента Российской Федерации.

**http://www.direktor.ru/products/praktika/articles/2006-8/zahartshenko.rtf**

Структура портфолио учителя. Оценка участия учителя в инновационных процессах на основании портфолио.

**circ.mgpu.ru/works/75/SushentzovAA/СушенцовАА.ppt**

Web-структура портфолио учителя.

**ndavidova1.narod.ru/portfolio.htm**

Примерная структура портфолио учителя. Формирование методической папки (портфолио) учителя информатики.

**pedsovet.perm.ru/\_pdocs/1141.ppt · 194 КБ · 09.02.2006**

Типы портфолио, структура портфолио (Т.Н.Макарова, В.А.Макаров, журнал "Завуч" № 4,2005 год)

**http://tmn.fio.ru/works/92x/305/portfolio\_ponyatie.htm**

Понятие портфолио и его содержание. Оценка методического портфолио учителя.

**http://www.niro.nnov.ru/med\_res.htm**

Учебно-методический пакет «Портфолио» учителя». Материалы данного УМП позволяют провести анализ профессиональной деятельности учителя.

**Приложение 3.**

**Образовательная программа дошкольного образовательного учреждения**

**Методические рекомендации**

Развитие современного общества предъявляет новые требования к дошкольным образовательным учреждениям, к организации в них воспитательно-образовательного процесса, выбору и обоснованию содержания основных и парциальных учебных программ, результатам и результативности их деятельности, подбору и обучению педагогических кадров.

Новые подходы к управлению в системе дошкольного образования вызывают изменение спектра функций, принципов, методов и приемов управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений. Эти изменения объективны и вызваны следующими основными факторами.

— становлением рыночных отношений, в том числе и в социальной сфере, и, как следствие, конкуренцией образовательных учреждений;

—становлением альтернативной системы сопровождения детей дошкольного возраста в форме гувернерства и частных образовательных учреждений;

— отходом от единой программы в области дошкольного воспитания и наличием веера общеобразовательных (учебных) программ, пособий, дидактических материалов;

—недостаточностью нормативного финансирования дошкольных образовательных учреждений;

— широкими возможностями для привлечения в учреждения внебюджетных финансовых средств;

— повышением заинтересованности родителей как основных социальных заказчиков в продуктивной деятельности конкретного образовательного учреждения;

— стремлением общественности влиять на воспитательно-образовательный процесс в учреждении и др.

Таким образом, объективно к учреждениям образования предъявляются новые требования к обеспечению их стабильного функционирования и развития. Оптимальным механизмом, обеспечивающим данные процессы, является деятельность дошкольного образовательного учреждения по разработке и реализации своей образовательной программы.

Образовательная программа дошкольного образовательного учреждения разрабатывается в соответствии с требованиями основных нормативных документов: Закона Российской Федерации «Об образовании» и Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, в соответствии с ФГТ в области дошкольного воспитания и образования и является обязательным нормативным документом, разрабатываемым и реализуемым, согласно п. 5, ст. 14 Закона РФ «Об образовании», «каждым образовательным учреждением самостоятельно»

Образовательная программа дошкольного образовательного учреждения является одним из основных нормативных документов, регламентирующих его жизнедеятельность. Она наряду с Уставом служит основой для лицензирования, аттестации, аккредитации, изменения бюджетного финансирования, организации платных образовательных услуг в соответствии с социальным заказом родителей (законных представителей).

Общие положения

Образовательная программа дошкольного образовательного учреждения рассматривается нами как нормативно-управленческий документ, обосновывающий выбор цели, содержания, применяемых методик и технологий, форм организации воспитательно-образовательного процесса в каждом конкретном дошкольном образовательном учреждении.

Назначение образовательной программы определяется исходя из того, что это внутренний (для данного учреждения) образовательный стандарт, обусловленный муниципальной программой развития образования, логикой развития самого образовательного учреждения, его возможностями, образовательными запросами основных социальных заказчиков — родителей (законных представителей).

Разработка и реализация образовательной программы как внутреннего стандарта дошкольного образовательного учреждения определяют ее назначение для руководителя и педагогического коллектива, органов управления образования, родителей (законных представителей), для средних общеобразовательных учреждений.

Для руководителей и педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения ценность представляет как процесс создания образовательной программы, так и совместная деятельность по ее реализации. В этом случае деятельность приобретает осмысленный и упорядоченный характер. В то же время образовательная программа позволяет увидеть перспективы своего развития, как личностного, так и коллективного; оценить свои сильные и слабые стороны; качественно подготовиться к процедурам лицензирования, государственной аттестации и аккредитации; более осознанно и целенаправленно управлять образовательным учреждением.

Образовательная программа позволяет показать конкурентоспособность образовательного учреждения, определяет взаимодополняемость предоставляемых образовательных услуг. Поскольку образовательная программа является описанием объекта управления, она может являться основой для разработки и совершенствования структуры и технологии управления воспитательно-образовательным процессом, позволяет повысить эффективность таких функций управления, как планирование, организация, анализ и контроль.

Для руководителей органов управления образованием образовательная программа является механизмом внешнего контроля за деятельностью дошкольного образовательного учреждения, причем, отмечаем это особо, механизмом демократическим, так как контролю и проверке подлежат именно то содержание воспитательно-образовательного процесса и те формы его организации, которые выбирают и обосновывают сами образовательные учреждения.

Для родителей (законных представителей) воспитанников образовательная программа дает возможность принять участие в организации воспитательно-образовательного процесса, выборе и корректировке его содержания. Это позволяет учесть мнения и предложения основных «заказчиков» деятельности дошкольных образовательных учреждений. В таком плане привлечение родителей и представителей ближайшего социального окружения к разработке и реализации образовательной программы является необходимым условием для стабильного функционирования и развития каждого дошкольного образовательного учреждения. Это будет способствовать обеспечению реализации права родителей на информацию об образовательных услугах, права на выбор образовательных услуг, права на гарантию их получения.

Образовательная программа и Устав — два обязательных документа, которые составляют нормативную базу деятельности каждого дошкольного образовательного учреждения. Устав — это правовой документ, своеобразная конституция образовательного учреждения. Он определяет особенности функционирования всего образовательного учреждения в целом. Образовательная программа определяет содержание воспитательно-образовательного процесса, подробно стандартизируя его компоненты.

Средством реализации ФГТ является комбинация основных и парциальных программ, составляемая каждым образовательным учреждением индивидуально и зафиксированная в образовательной программе.

Образовательная программа направлена на реализацию целей воспитания, развития и обучения детей, то есть на успешную реализацию и развитие непосредственно педагогической составляющей образовательного учреждения.

Образовательная программа и концепция образовательного учреждения. Концепция — это составная, необходимая часть программы развития. Она представляет собой систему ценностей и норм, которые избирает для себя педагогический коллектив образовательного учреждения и которым он намерен пользоваться в своей профессиональной деятельности. Образовательная программа выступает в этом случае как комплексное условие реализации концепции.

Образовательная программа и программа экспериментальной работы. Если дошкольное образовательное учреждение является экспериментальной площадкой какого-либо уровня, то оно совместно с научным руководителем разрабатывает программу эксперимента, включающую в себя обоснование проблемы, гипотезу исследования, определение объекта и предмета работы, теоретический анализ основных понятий, а также методическую часть. В целом она направлена на определение эффективности тех или иных нововведений. Образовательная программа в данном случае является одним из вариантов организационного оформления экспериментальной работы.

Образовательная программа и процедуры государственной аттестации и аккредитации. По результатам государственной аккредитации определяется статус образовательного учреждения, то есть его тип и вид. Если статус уже определен и дошкольное образовательное учреждение не желает или не имеет возможности его изменить, то данной процедуры оно может избежать, то есть не участвовать в ней. В этом случае вполне достаточно лицензии на право образовательной деятельности. Другое дело, если в результате своего планового развития образовательное учреждение хочет изменить свой статус. Тогда на основе разработанной и реализуемой образовательной программы, в которой должен быть уже указан искомый статус (тип и вид), оно, в соответствии с утвержденным порядком, проходит вначале процедуру государственной аттестации и в последующем по ее результатам получает тот или иной статус. В этом случае образовательная программа дошкольного образовательного учреждения является основой и основанием для качественного и успешного прохождения обозначенных процедур.

Таким образом, процесс разработки и реализации образовательной программы можно рассматривать, в качестве процесса согласования государственных образовательных стандартов, социального заказа конкретному образовательному учреждению и его педагогических возможностей

Рекомендуемая структура образовательной программы дошкольного образовательного учреждения

Раздел 1. Предназначение дошкольного образовательного учреждения и средства его реализации.

Раздел 2. Описание «модели» выпускника дошкольного образовательного учреждения.

Раздел 3. Цель и задачи воспитательно-образовательного процесса.

Раздел 4. Общеобразовательные программы дошкольного образовательного учреждения и их методическое обеспечение.

Раздел 5. Особенности организации воспитательно-образовательного процесса.

Раздел 6. Критерии и показатели реализации образовательной программы.

**Приложения** к образовательной программе.

В предлагаемой структуре образовательной программы важно помнить, что каждый ее раздел имеет свое назначение, дополняет своим содержанием другие разделы и делает этот нормативно-управленческий документ целостным.

Образовательная программа дошкольного образовательного учреждения — это своеобразная «визитная карточка» заведения, в которой четко, доступно и достаточно конкретно обозначаются особенности его воспитательно-образовательной системы, образовательные услуги, которые могут представлять интерес для воспитанников и их родителей.

Предлагаемую структуру образовательной программы следует рассматривать как обязательную, то есть инвариантную, часть. Руководитель и педагогический коллектив конкретного дошкольного учреждения вправе дополнить данную структуру своими компонентами (разделами), которые, на их взгляд, дополнили бы обоснованность выбора тех или иных учебных программ или предоставление тех или иных дополнительных, в том числе и платных, образовательных услуг.

Различные аналитические, методические, дидактические и иные материалы, которые, по мнению руководителя и педагогического коллектива конкретного образовательного учреждения, являются необходимыми в образовательной программе, но не вписываются в ее разделы, рекомендуем оформить отдельно в виде приложений к ней.

Важнейшим условием реализации образовательной программы каждым дошкольным образовательным учреждением является коллективный характер деятельности по ее разработке и реализации. В этом плане она рассматривается в качестве конкретного и реального управленческого механизма как относительно руководителя дошкольного учреждения (его умение организовывать совместную деятельность воспитателей, специалистов, родителей, отбор содержания и организационных форм, умение принимать компромиссные решения и т.п.), так и относительно органов управления образованием, оценивающих деятельность образовательного учреждения в соответствии с выбранным им содержанием воспитательно-образовательного

И.С. Якиманская определяет образовательную программу как «основу индивидуализации воспитания и обучения воспитанников».

Таким образом, указанное направление разработки образовательной программы в каждом дошкольном образовательном учреждении будет способствовать росту и профессионализму воспитателей, специалистов и руководителей дошкольных образовательных учреждений, обеспечит более осознанный выбор каждым образовательным учреждением основных, парциальных и коррекционных программ, будет способствовать преемственности в организации и содержании воспитательно-образовательного процесса как внутри образовательного учреждения, так и вне его, обеспечит вовлечение в воспитательно-образовательный процесс дополнительных специалистов из числа родителей и ближайшего социального окружения.

**Рекомендации по разработке содержания разделов образовательной программы**

**Раздел 1.** Предназначение дошкольного образовательного учреждения и средства его реализации

В данном разделе необходимо сформулировать предназначение конкретного дошкольного образовательного учреждения. Оно формулируется в соответствии с п. 3 ст. 18 Закона Российской Федерации «Об образовании» и п. 19 «Типового положения о дошкольном образовательном учреждении», исходя из статуса, вида (для какой категории детей), государственного и муниципального заказа, обосновывается возможностями конкретного образовательного учреждения и запросами семьи.

Формулировка предназначения должна быть краткой и понятной как педагогическому коллективу, так и ближайшему социальному окружению дошкольного образовательного учреждения и в первую очередь семье.

Например, дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № \_\_» является звеном муниципальной системы образования, обеспечивающим помощь семье в воспитании детей дошкольного возраста с нарушениями зрения, охране и укреплении их физического и психического здоровья, развитии индивидуальных способностей и необходимой коррекции нарушений развития.

Предназначение ДОУ № \_\_ определяется его местом в муниципальной системе образования: это дошкольное образовательное учреждение, обеспечивающее право семьи на оказание ей помощи в воспитании и образовании детей дошкольного возраста с нарушениями зрения на основе реализации комплекса мер лечебно-оздоровительного характера и усвоения детьми обязательного минимума содержания учебных программ, реализуемых в образовательном учреждении.

Далее необходимо указать, какими основными средствами достигается реализация предназначения. Например, основными средствами реализации предназначения детского сада комбинированного вида № \_\_ являются:

— устав детского сада (дата регистрации —г., №, с последующими изменениями и дополнениями от г., №; г., №);

— лицензированная образовательная деятельность (лицензия № от г., Департамент образования администрации Костромской области); лицензированная медицинская деятельность по следующим видам: первичная (доврачебная) медицинская помощь: сестринское дело, физиотерапия; амбулаторно-поликлиническая медицинская помощь: офтальмология, педиатрия; традиционная медицина: медицинский массаж (лицензия №, регистрационный № от г., Департамент здравоохранения и фармации администрации Костромской области);

— лечебно-профилактическая помощь в постановке диагноза и коррекции выявленных нарушений зрения;

— освоение воспитанниками «Обязательного минимума содержания дошкольного образования»;

— освоение воспитанниками основной общеобразовательной (учебной) программы «Радуга» и комплекса парциальных программ;

— предоставление воспитанникам возможности апробировать себя в различных видах деятельности: игровой, учебной, организаторской и трудовой;

— предоставление родителям (законным представителям) воспитанников возможности выбора режима пребывания в дошкольном образовательном учреждении; обеспечение благоприятного психологического климата в ДОУ, развитие и совершенствование предметно-развивающей среды;

— высокий профессионализм педагогов, медицинских работников.

Хотим подчеркнуть особо, что каждое дошкольное образовательное учреждение располагает своими индивидуальными, свойственными только ему средствами реализации своего предназначения. Именно их и необходимо обозначить.

**Раздел 2**. Описание «модели» выпускника дошкольного образовательного учреждения

Под моделью выпускника понимается предполагаемый результат совместной деятельности детского сада и семьи, характеризующий их представления о наиболее важных качествах личности ребенка, которыми должен обладать выпускник дошкольного образовательного учреждения. Модель выпускника разрабатывается в соответствии с требованиями Государственного стандарта дошкольного образования, выбранным содержанием образования (реализуемой основной и парциальными общеобразовательными программами), спецификой и предназначением конкретного дошкольного образовательного учреждения.

Модель выпускника имеет большое значение. Во-первых, она выполняет интегрирующую роль по отношению к другим составляющим образам дошкольного учреждения, во-вторых, является основой для разработки целевых ориентиров воспитательно-образовательного процесса, позволяющих максимально учитывать особенности окружающей среды, специфику учреждения, своеобразие педагогического коллектива. В-третьих, модель выпускника выступает в качестве основного критерия эффективности воспитательно-образовательного процесса, благодаря которому можно соотнести полученные результаты с мнением педагогов, медицинских работников ДОУ и родителей о желаемых результатах.

Существует несколько подходов к разработке модели выпускника. Главное, что их объединяет, — это исключительно творческий коллективный результат совместной деятельности педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения, согласованный с родителями воспитанников. По утверждению Н.Е. Щурковой, основу этой модели может составить система отношений личности к таким ценностям, как Человек, Труд, Общество, Знание, Искусство, Природа и Мир.

Согласно точке зрения М.С. Кагана, структура личности детерминируется влиянием пяти основных видов человеческой деятельности (познавательной, ценностно-ориентационной, коммуникативной, преобразовательной, художественной) и может быть представлена как единая совокупность взаимосвязанных пяти потенциалов, формирующихся под воздействием видов деятельности. В соответствии с этим мы полагаем, что модель выпускника может складываться из описания пяти основных потенциалов личности ребенка:

— познавательного,

— нравственного (ценностного),

— коммуникативного,

— художественного,

— физического.

Данный подход в целом не противоречит существующему проекту «Обязательного минимума содержания дошкольного образования», дифференцированного по следующим направлениям развития (которые также могут быть взяты за основу разработки модели выпускника):

— физическое,

— познавательно-речевое,

— социально-личностное,

— художественно-эстетическое.

В описание «модели» выпускника можно также включить:

— уровень состояния здоровья и физического развития;

— уровень закаленности;

— сформированность ценных гигиенических навыков и привычек;

— успешность в освоении основных видов движения;

— уровень работоспособности;

— уровень сформированности интеллектуальных предпосылок для начала систематического школьного обучения;

— приобретение ряда познавательных умений;

— сформированность познавательной активности, интереса к миру, желание узнать новое;

— сформированность интереса к творчеству;

— уровень развития воображения;

— уровень стремления к самостоятельности;

— сформированность предпосылок вхождения выпускника в более широкий социум;

— уровень усвоения основ культуры поведения;

— сформированность способностей принять общую цель и условия согласованных действий;

— выражение интереса к общему результату;

— сформированность гуманистической направленности в поведении;

— сформированность осознания своих возможностей и достижений;

— сформированность умений оценивать свои и чужие поступки с позиции общих ценностей и т.д.

Приведенные в качестве примера составляющие «модели» выпускника могут быть дополнены в соответствии со спецификой содержания образования в каждом дошкольном образовательном учреждении. В этом случае необходима иерархия качеств выпускника в зависимости от вида и предназначения образовательного учреждения.

Наполнение структурных компонентов «модели» выпускника конкретным содержанием обуславливается взглядами членов педагогического коллектива на процесс развития личности ребенка и его результаты, спецификой воспитательно-образовательного процесса в данном учреждении, особенностями окружающей социокультурной среды.

Один из возможных вариантов совместной деятельности членов педагогического коллектива по разработке «модели» выпускника своего дошкольного образовательного учреждения приводится нами в Приложении.

В ходе совместной деятельности членов педагогического коллектива по разработке «модели» выпускника образовательного учреждения рекомендуем воспользоваться следующими рекомендациями известных отечественных ученых М.М. Поташника и A.M. Моисеева.

1. Проектируемый образ выпускника полезно соотнести с государственным образовательным стандартом, предыдущими достижениями педагогического коллектива данного образовательного учреждения, результатами работы образовательных учреждений аналогичного типа и вида.

2. В образ выпускника необходимо включить как качественные, так и количественные параметры развития личности воспитанника.

3. Основные параметры подготовленности выпускника следует излагать, исходя из приоритетности функций данного образовательного учреждения, его предназначения.

4. Образ выпускника — это программа-минимум, позволяющая членам педагогического коллектива сосредоточить свои усилия не только на формировании общих качеств, но и на поддержке и развитии уникальных черт личности ребенка.

5. Полезно проектировать образ выпускника конкретного дошкольного образовательного учреждения с учетом мнений ближайших образовательных учреждений, в которых выпускники продолжат свое образование. Это будет способствовать укреплению связей преемственности в воспитании и развитии воспитанников на разных ступенях обучения.

**Раздел 3.** Цель и задачи воспитательно-образовательного процесса

Под целью обычно понимается образ желаемого результата. Но не всякий такой образ является целью. Как отмечают некоторые исследователи, цель не просто образ желаемого результата (в этом она совпадает с мечтаниями, прожектами и т.п.), а образ результата, во-первых, с фиксированным временем его получения; во-вторых, соответствующего потребностям и возможностям конкретного образовательного учреждения; в-третьих, мотивирующего субъекта (педагогический коллектив) действовать в направлении его достижения; в-четвертых, операционально определенного, то есть контролируемого.

В данном разделе рекомендуется сформулировать только ту цель и определить только те задачи, которые решаются через воспитательно-образовательный процесс, а именно содержанием воспитания и образования.

Цель и задачи воспитательно-образовательного процесса в каждом конкретном дошкольном образовательном учреждении должны быть определены в соответствии с разработанной «моделью» выпускника и определением места каждого дошкольного образовательного учреждения в образовательном пространстве города и ближайшем социальном окружении.

Цель предполагает описание идеального конечного результата совместной деятельности. Она должна быть сформулирована конкретно, быть понятна, доступна и принята участниками деятельности — членами педагогического коллектива и родителями как основными социальными заказчиками и партнерами.

В науке установлено, что в совместной работе наличие общих, всеми принятых согласованных целей является необходимым условием организованности, сплоченности, интегрированности общей деятельности, умножения индивидуальных потенциалов ее отдельных участников, то есть цель выступает как мощный координатор и интегратор. Отсутствие же четко определенных желаемых результатов приводит к множеству дефектов, непроизводительных затрат, к низкому качеству работы и неудовлетворенности ее участников.

Задачи — это, как правило, конкретизированные или более частные цели, это главный путь, способ достижения цели. Цель, подобно вееру, развертывается в комплекс взаимосвязанных задач. Разграничение целей и задач всегда относительно, то есть в одном случае это может быть цель, а применимо к другой ситуации — задача. Цель, как правило, ставится на несколько лет, но на каждый год будут свои реализуемые задачи.

Формулировку целей и задач целесообразней начать с глаголов неопределенной формы: выяснить, выявить, обеспечить, сформировать, обосновать, провести, определить, создать, построить и т.п.

Пример 1. Цель:

— создать комплексную систему по физическому воспитанию и оздоровлению детей.

Задачи:

— обеспечить рациональную организацию двигательной деятельности детей;

— создать условия для оздоровительных режимов детей;

— усилить внимание к формированию правильной осанки;

— способствовать формированию здорового образа жизни у детей в постоянном взаимодействии с семьей.

Пример 2. Цель:

— осуществлять личностно-дифференцированный подход к коррекции и развитию речи детей.

Задачи по реализации этой цели вытекают из анализа речевых нарушений, а также сохранных и компенсаторных возможностей детей, например:

— устранить речевой дефект, предупредить возможные трудности в усвоении школьных знаний, обусловленных речевыми нарушениями.

В теории управления выделяют следующие требования к целям:

— они должны быть конкретными и измеримыми (верифицируемыми);

— они должны быть четко ориентированы во времени, то есть иметь конкретный горизонт прогнозирования.

Цель должна быть достижимой, чтобы служить повышению эффективности организации. Установление цели, которая превышает возможности организации либо из-за недостаточности ресурсов, либо из-за внешних факторов, может привести к катастрофическим последствиям.

Чтобы быть эффективными, множественные цели организации должны быть взаимно поддерживающими, то есть действия и решения, необходимые для достижения одной цели, не должны мешать достижению других целей.

**Раздел 4**. Общеобразовательные программы и их методическое обеспечение

В этом разделе необходимо обосновать выбор дошкольным образовательным учреждением тех или иных учебных общеобразовательных (комплексной, парциальных) и коррекционных программ, реализация которых приведет к достижению заявленной цели и задач воспитательно-образовательного процесса и разработанной «модели» выпускника данного образовательного учреждения.

После обоснования выбора программ рекомендуется обозначить их направленность.

Основная и парциальные общеобразовательные (учебные) программы, реализуемые в образовательном учреждении, в зависимости от специфики выбранного содержания могут быть направлены, например:

— на коррекцию нарушений и отклонений в развитии у детей;

— на формирование у них представлений об окружающем мире и самих себя в нем;

— на воспитание трудолюбия, любви к окружающей природе;

— на успешную адаптацию к жизни в обществе;

— на формирование и развитие социальной, коммуникативной и интеллектуальной компетентности воспитанников;

— на формирование готовности к обучению на начальной ступени образования и т.п.

Направленность программы (или программ) должна в целом соответствовать предназначению дошкольного образовательного учреждения, обозначенному в разделе № 1.

В этом же разделе необходимо пояснить, каким методическим и дидактическим материалом обеспечивается реализация содержания выбранных дошкольным образовательным учреждением основной, коррекционной и дополнительных (парциальных) учебных программ и достижение им прогнозируемого результата.

Целесообразно вначале дать краткую информацию о том, какая основная и какие парциальные программы используются в образовательном учреждении, и в дальнейшем оформить данный раздел в форме таблицы, например:

Содержание воспитательно-образовательного процесса в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детском саде компенсирующего вида № \_\_» определяется:

1. Комплексной программой дошкольного образования «Радуга».

2. Парциальными программами:

— «Наш дом — природа» (Н.Рыжова);

— «Старт» (Л.Яковлева, Р.Родина) и др.

Парциальные программы должны быть выбраны с целью «усиления» каких-либо наименее разработанных разделов комплексной программы.

3. Коррекционной программой для специальных (коррекционных) образовательных учреждений 4-го вида (для детей с нарушением зрения) под ред. Л.И. Плаксиной.

Методическими разработками:

4. Научно-методическими материалами, обосновывающими содержание коррекционной работы в детском саду, например:

— А.В. Гришвина, Е.Я. Пузыревская, Е.В. Сочеванова. «Игры-занятия с детьми раннего возраста с нарушениями умственного и речевого развития»;

— Н.Д. Шматко. «Дети с отклонениями в развитии» и т.п.

**Раздел 5**. Особенности организации воспитательно-образовательного процесса

В разделе описываются особенности организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении, которые обеспечивают достижение им запланированных результатов совместной деятельности, например:

— в режиме работы дошкольного образовательного учреждения;

— в ведущих формах проведения занятий;

— в организации предметно-развивающей среды;

— в подборе кадров;

— в особенностях организации и проведения различных мероприятий;

— в установлении социального партнерства;

— во взаимодействии с семьей;

— в традициях дошкольного образовательного учреждения и др.

Особо стоит отметить механизмы, позволяющие обеспечить преемственность в организации и содержании воспитательно-образовательного процесса как групп, так и отдельных воспитанников.

Желательно выделить те особенности воспитательно-образовательного процесса детского сада, которые отличают его от других дошкольных образовательных учреждений. Например, организация работы групп раздельно для мальчиков и девочек; кратковременного пребывания и т.п.

Рекомендуется также отметить дополнительные образовательные услуги, предоставляемые учреждением как в рамках бюджетного финансирования, так и на платной основе, которые усиливают выбранное детским садом приоритетное направление деятельности. Например, в детском саду с приоритетным направлением «развитие ребенка в театрализованной деятельности» организуются следующие дополнительные образовательные услуги: работа мастерской по изготовлению декораций и кукол, музыкальный театр, хореографическая студия и др.

Предоставляемые детским садом дополнительные образовательные услуги можно представить в форме следующей таблицы:

**Раздел 6.** Критерии и показатели реализации образовательной программы

Необходимость включения данного раздела объясняется тем, что при отсутствии объективной и достоверной информации о развитии личности воспитанника, о состоянии и результатах воспитательно-образовательного процесса ставится под сомнение педагогическая целесообразность всей деятельности дошкольного образовательного учреждения.

При разработке диагностического инструментария рекомендуется исходить из того, что эффективность — это действенность, результативность в реализации целей воспитательно-образовательного процесса. Она определяется как «отношение достигнутого результата (по тому или иному критерию) к максимально достижимому или заранее запланированному результату». Мерилом эффективности воспитательно-образовательного процесса являются критерии и соответствующие им показатели, которые в наибольшей степени отражают специфику образовательного учреждения, особенности организации его воспитательно-образовательного процесса, разработанную «модель» выпускника. При этом рекомендуется не использовать большое количество критериев и показателей, а ориентироваться из требований их необходимости и достаточности.

В соответствии с избранными критериями и показателями подбираются или создаются диагностические методики, позволяющие получить достоверную информацию о запланированных результатах воспитательно-образовательного процесса. Рекомендуется наряду с педагогическими использовать психологические и социологические методики, что будет способствовать более объективному анализу запланированных результатов.

Разработанная система критериев и показателей реализации образовательной программы будет способствовать формированию у членов педагогического коллектива и родителей объективной картины воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении, будет определять также в дальнейшем конкретные формы и методы достижения запланированных целей и задач.

На уровне каждого конкретного дошкольного образовательного учреждения разрабатывается своя система показателей, которая даст возможность оценить, насколько эффективно реализуется образовательная программа.

Данный раздел возможно, как вариант, оформить в форме табл. 3:

Для заполнения в таблице графы «показатели» рекомендуется использовать сборник нормативных и методических материалов по аттестации дошкольных образовательных учреждений, выпущенный Департаментом образования администрации Костромской области.

Раздел 1. Предназначение дошкольного образовательного учреждения и основные средства его реализации: предназначение отождествляют с целью деятельности всего образовательного учреждения; приводятся обоснования выбранного приоритетного развития воспитанников с анализом работы по данному направлению за последний год; обозначается направленность реализуемых общеобразовательных и коррекционных программ; обозначаются задачи всего образовательного учреждения; перечисляется нормативная база (как федеральная, так и местная), на основе которой осуществляет свою деятельность учреждение; указываются принципы комплектования групп, особенности педагогического коллектива и его штатная численность; обозначаются основные задачи дошкольного образования, которые реализует в своей деятельности конкретное учреждение; в основных средствах реализации предназначения часто указывается «высокий профессионализм педагогов», что в последующем не подтверждается характеристикой педагогического коллектива (ни по квалификационной категории, ни по образованию, ни по стажу работы); не указывается тип и вид образовательного учреждения.

Раздел 2. Описание «модели» выпускника дошкольного образовательного учреждения: приводится большое (до 15) количество характеристик личности воспитанника; они множественны, хаотичны и неупорядочены; характеристика «модели» не соотнесена с типом и видом образовательного учреждения, и, как следствие, с его предназначением; большинство рассматривают «модель» выпускника как конечный результат, а не как условие объединения и координации усилий членов педагогического коллектива.

Раздел 3. Цель и задачи воспитательно-образовательного процесса: отмечаем наличие одновременно двух и более (до пяти) целей; как следствие множественность целей не полностью находит свое отражение в задачах; цели и задачи указываются для каждого направления временного стандарта; указываются девизы реализуемых комплексных программ, например, программы «Детство» — «чувствовать — познавать — творить» и т.п.

Раздел 4. Общеобразовательные программы дошкольного образовательного учреждения и их методическое обеспечение: не обозначается основная программа; указываются планы работы образовательного учреждения как основное средство реализации содержания образования; не полностью показывается методическое и дидактическое обеспечение выбранного содержания образования; указываются основополагающие принципы учебных программ; показывается обеспеченность всей учебной литературой, которая имеется в учреждении, включая Трудовой кодекс РФ, книги по аттестации и т.п.; приводятся сведения о материально-технической базе учреждения, включая наличие и состояние земельного участка; приводится просто «Список литературы, используемой для работы с детьми»; в разделах основных направлений стандарта встречаются «собственные разработки» без какого-либо пояснения и детализации; нечетко показано, что дополняют выбранные парциальные программы; отмечаем стремление обозначить как можно большее количество парциальных программ и методических разработок; излишне подробно перечисляется дидактическое обеспечение; путают методики для педагогов и пособия для воспитанников; при указании комплексных программ идет расшифровка предметов и их авторов.

Раздел 5. Особенности организации воспитательно-образовательного процесса: слабо подчеркивается специфика образовательного учреждения; приводится краткая аннотация используемых программ; приводится штат учреждения и статистика по педагогическому персоналу; указываются особенности организации и методики совместной работы с семьей; не показываются и не обосновываются дополнительные образовательные услуги; пофамильно указываются педагоги образовательного учреждения и проблемы, над которыми они работают; излишняя детализация, например, указываются общие задачи, которые педагоги учреждения решают при взаимодействии с семьей, и т.п.

Раздел 6. Критерии и показатели реализации образовательной программы: отсутствуют средства контроля (методики); диагностический материал показывается в графе «Критерии и показатели»; в средствах контроля не расшифровывается, каким именно тестом или анкетой следует пользоваться; не учитывается разработанная «модель» выпускника и обозначенные цели и задачи воспитательно-образовательного процесса.

Отмеченные нами недостатки в первых образовательных программах ни в коем случае не умаляют важности и необходимости работы по их разработке и постоянному совершенствованию. В этом видится основа постоянного осознанного совершенствования муниципальной и региональной системы образования.

Приложения к образовательной программе

В качестве примера приводится примерный перечень необходимых документов, которые составляют данный раздел образовательной программы:

— состав рабочей группы по разработке ОП;

— план работы рабочей группы;

— экспертное заключение на ОП;

— протокол педагогического совета об утверждении ОП;

— приказ по ДОУ о реализации ОП с указанием ответственных за те или иные направления;

— план реализации образовательной программы ДОУ;

— диагностические методики («инструмент») к разделу 6;

— глоссарий основных терминов, используемых членами педагогического коллектива внутри образовательного учреждения;

— результаты диагностик реализации образовательной программы;

— аналитические материалы, обосновывающие содержание разделов образовательной программы;

— аналитические материалы, обосновывающие необходимость внесения изменений и дополнений в разделы образовательной программы.

**Приложение**

Правила формулирования целей (по Дж. Моррисею)

Хорошая формулировка целей отвечает следующим признакам:

1. Она начинается с глагола в неопределенной форме, характеризующего выполняемые действия;

2. Конкретизирует требуемый конечный результат;

3. Конкретизирует заданный срок достижения цели;

4. Конкретизирует максимальную величину допустимых затрат;

5. Дает количественную характеристику требуемого результата работ, необходимую для подтверждения факта достижения цели;

6. Оговаривает только «когда» и «что» должно быть сделано, не вдаваясь в детали — «почему» и «как» это должно быть сделано;

7. Непосредственно отвечает целевому назначению и функциональным обязанностям данного руководителя;

8. Понятна всем, кто будет работать для ее достижения;

9. Реальна и достижима, но не легка;

10. Обеспечивает большую отдачу от затрат времени и ресурсов по сравнению с другими возможными целями;

11. Реализуема в пределах наличного или гарантированного объема ресурсов;

12. Исключает или минимизирует возможность двойной ответственности за результаты совместной работы;

13. Соответствует основным принципам и методам работы подразделения и организации в целом;

14. Совпадает с интересами исполнителей и не вызывает серьезных конфликтов в организации;

15. Зафиксирована письменно, копии хранятся для справок у начальника и подчиненных;

16. Согласована руководителем в личной беседе с подчиненными.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ ЦЕЛЕЙ

1. Правильно ли составлена структура формулировки цели (начинается ли она с глагола неопределенной формы повелительного наклонения, определен ли конечный результат, оговорены ли сроки его достижения и допустимый объем затрат)?

2. Можно ли измерить и подтвердить факт достижения цели?

3. Отвечает ли она целевому назначению и функциональным обязанностям самого руководителя?

4. Понятна ли она всем, кто будет работать для ее достижения?

5. Насколько она реальна, достижима и сложна для руководителя и всей организации?

6. Оправдают ли достигнутые результаты затраты времени и ресурсов на их достижение?

7. Соответствует ли цель основным принципам и методам работы организации в целом?

8. Четко ли определена личная ответственность субъектов управления за достижение конечного результата?

Приложение 3

Критерии, показатели и методы изучения, анализа и оценки результатов реализации образовательной программы ДОУ

Для изучения эффективности функционирования образовательной программы ДОУ возможно использовать следующую совокупность критериев, показателей и методов изучения.

При изучении развивающего влияния образовательной программы на личность ребенка дошкольного возраста исследуются дети подготовительной группы (6, 7 лет), то есть выпускники.

**Приложение**

Основные этапы подготовки образовательной программы

дошкольного образовательного учреждения

I этап — подготовительный, включает в себя проработку основных нормативных документов, основополагающих для разработки образовательной программы и общей концепции развития дошкольного образовательного учреждения.

Цель: изучить литературу и официальные нормативные документы, необходимые для разработки программы, и подготовить педагогический коллектив к пониманию необходимости создания II этап — разработка проекта образовательной программы, ее экспертная оценка.

Цель: разработать проект образовательной программы и критерии оценки ее реализации; представить его для обсуждения на педагогическом коллективе.

III этап — внедренческий, в ходе его осуществляется внедрение проектов в практику, их апробация, внесение корректив, экспертиза результатов внедрения.

Цель: реализация образовательной программы.

Ожидаемый результат: повышение эффективности воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, выбор оптимального варианта модели образовательной программы.

**Приложение**

Алгоритм организации деятельности дошкольных образовательных учреждений по разработке, реализации и совершенствованию образовательных программ

1. Создание рабочей группы по разработке образовательной программы — приказ по ДОУ.

2. План деятельности рабочей группы, утвержденный руководителем ДОУ.

3. Внешняя экспертиза образовательной программы (1—2 экспертных заключения).

4. Протокол педагогического совета, на котором утверждена образовательная программа.

5. Приказ по ДОУ о реализации образовательной программы с указанием ответственных за те или иные направления.

6. План ДОУ по реализации образовательной программы.

Изменения и дополнения в образовательную программу

1. Аналитическая справка (обоснование) о необходимости изменений и дополнений.

2. Протокол педагогического совета о принятии изменений и дополнений в образовательную программу.

3. Приказ по ДОУ о реализации принятых изменений и дополнений.

Данные виды деятельности можно оформить, к примеру, в форме следующей таблицы:

Примечание: Все обозначенные документы составляют необходимую часть приложений к образовательной программе, так как показывают механизм ее разработки в конкретном образовательном учреждении.

Приложение 6

Рекомендации по экспертизе образовательной программы дошкольного образовательного учреждения

Экспертиза — это оценочное состояние, выявляющее образовательную значимость и реализационный потенциал образовательной программы. Это исследование специалистом (экспертом) каких-либо процессов и явлений, не поддающихся непосредственному измерению, требующее специальных познаний в какой-либо сфере.

Необходимость в экспертизе обычно возникает в неясной (с точки зрения существующих знаний и представлений) ситуации. Неясность в ситуации в образовательной программе ДОУ определяется двумя основными причинами: наличием разных, несводимых точек зрения на данное явление и отсутствием необходимых данных и систематизированных знаний по данной проблеме.

Объектом экспертизы выступает как сама образовательная программа (ее содержание), так и процесс ее создания, запуска и действия (если они уже имеются) по ее реализации.

Цель экспертизы — понять, выделить и соотнести реальные характеристики воспитательно-образовательного процесса и его результатов с содержанием разделов образовательной программы данного дошкольного образовательного учреждения.

Результатом экспертизы является экспертная оценка. Это мотивированное мнение, суждение специалиста (эксперта) как о процессе подготовки, разработки и реализации образовательной программы конкретного ДОУ, так и о содержании данной образовательной программы.

Требования к образовательной программе дошкольного образовательного учреждения.

**Вопросы для анaлиза образовательной программы**

Соответствует ли структура образовательной программы требованиям?

Соответствует ли образовательная программа следующим принципам построения?

Образовательная программа ДОУ должна соответствовать определенным принципам:

1.Соответствовать принципу развивающего образования, целью которого является развитие ребенка;

2. Сочетать принципы научной обоснованности и практической применимости (содержание программы должно соответствовать основным положениям возрастной психологии и дошкольной педагогики, при этом реализовываться в массовой практике дошкольного образования);

3.Соответствовать критериям полноты, необходимости и достаточности (позволять решать поставленные цели и задачи только на необходимом и достаточном материале, приближаться к разумному "минимуму");

4.Обеспечивать единство воспитательных, развивающих и обучающих целей и задач процесса образования детей дошкольного возраста, в процессе реализации которых формируются знания, умения и навыки, которые имеют непосредственное отношение к развитию детей дошкольного возраста;

5.Строиться с учетом принципа интеграции образовательных областей в соответствии с возрастными возможностями и особенностями воспитанников, спецификой и возможностями образовательных областей;

6.Основываться на комплексно-тематическом принципе построения образовательного процесса;

7.Предусматривать решение программных образовательных задач в совместной деятельности взрослого и детей и самостоятельной деятельности детей не только в рамках непосредственно образовательной деятельности (на занятиях), но и при проведении режимных моментов в соответствии со спецификой дошкольного образования;

8.Предполагать построение образовательного процесса на адекватных возрасту формах работы с детьми. Основной формой работы с детьми дошкольного возраста и ведущим видом деятельности для них является игра.

Прослеживается ли 4 направления стандарта?

В обязательной части программы должны быть прописаны 10 областей знаний

В какой форме реализуются образовательные области?

Наличие регионального компонента

Как запланированы итоговые и промежуточные результаты освоения программы.



