МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 232

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ**

**«Преодоление профессиональных дефицитов как фактор ориентации педагогов на личностную модель взаимодействия с детьми»**

**Руководитель проекта:**

Турыгина Ю. И., заведующий МДОУ детским садом № 232

**Научное руководство:**

Коточигова Е. В., доцент, к. пс. н., заведующий кафедрой дошкольного образования ГОАУ ЯО ИРО

Кафедра менеджмента ГОАУ ЯО ИРО.

**Авторы проекта:**

Турыгина Ю. И., заведующий

Фураева И. А., старший воспитатель

Федюкова В. А., воспитатель

Малышева Н. А., педагог-психолог

Пахомова Т. Н., воспитатель

**г. Ярославль**

**2015 год**

**Тема проекта: *«Преодоление профессиональных дефицитов как фактор ориентации педагогов на личностную модель взаимодействия с детьми»***

Сегодня в образовательной политике государства четко обозначен ***приоритет личностно-ориентированного образования***, центром внимания которого должна стать личность ребенка, как субъекта образовательной деятельности. Принятие ФГОС ДО свидетельствует о явном движении к переосмыслению подходов к организации отношений в сфере образования на основе принципов *«личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия взрослых и детей»*.

***На муниципальном уровне*** обозначены ***приоритетные направления развития***, одно из которых ***«повышение эффективности педагогического взаимодействия и общения».*** В то же время и со стороны родителей наиболее частым становится запрос на формирование таких личностных качеств у ребенка, которые позволят ему стать успешным членом общества, инициативным, способным делать выбор, позитивным и уверенным в себе. А это возможно только при использовании модели личностно-ориентированного взаимодействия с ребенком дошкольного возраста. Для ее реализации в практике современного дошкольного образования необходимо целенаправленное ***развитие субъектной позиции педагогов, формирование готовности к партнерскому взаимодействию с ребенком, к развитию компетентности в области социальной психологии и владения профессиональными навыками коммуникации***.

Однако, анализ текущей ситуации в детских садах, как было подчеркнуто на Практической педагогической конференции, состоявшейся 21 мая 2015 г. Ярославле, показывает, что в реальности в образовательных учреждениях (в том числе и нашем ДОУ) принцип личностно-ориентированного взаимодействия взрослых и детей, обозначенный во ФГОС ДО, обеспечивается недостаточно эффективно. До сих пор встречаются учебно-дисциплинарные модели осуществления педагогической деятельности и авторитарный стиль взаимодействия с детьми.

***Основная проблема*** состоит не только в том, что налицо ***противоречие между требованиями ФГОС ДО о необходимости обеспечения психолого-педагогических условий образовательной процесса и реальным уровнем развития необходимых для этого профессиональных компетенций у педагогов***, но и в том, что, ***изменение самой парадигмы образования вызывает необходимость перестройки профессиональных стереотипов***, установок, ценностных ориентаций педагогов, развития их профессионального самосознания. Это невозможно без поиска и внедрения новых, наиболее эффективных форм и методов работы с персоналом.

В данном направлении работают многие исследователи и практики г. Ярославля. Очень полезен опыт муниципальной инновационной площадки «Тьюторское сопровождение деятельности педагога в условиях стандартизации образования», исследования О. В. Тихомировой, работа ОМЦ г. Ярославля «Методическое сопровождение развития профессиональной компетентности педагога в условиях реализации ФГОС». Настоящий проект имеет целью дополнить существующие разработки своим новым опытом.

**Идея проекта** состоит в том, чтобы использовать созданную в нашей организации оригинальную модель развития персонала для формирования у педагогов тех компетенций, которые позволят им построить педагогический процесс с позиции субъект-субъектного взаимодействия с ребенком, внутренне принять активную роль ребенка как партнера по взаимодействию. Наша «модель» основана на использовании деятельностного подхода, что позволит нам создать условия для преодоления инерции персонала, профилактики его «защитного» поведения.

Модель внутриорганизационного развития персонала МДОУ детского сада № 232 на данный момент представляет собой сеть Лабораторий, каждая из которых решает свои задачи:

**«Лаборатория профессионального продвижения» (1)**: обучение и профессиональное продвижение персонала, формирование базовых компетенций;

**«Лаборатория непрерывных улучшений» (2**)**:** обеспечение процесса непрерывного улучшения качества работы ДОУ;

**«Лаборатория актерского мастерства» (3):** развитие коммуникативных компетенций у персонала;

**«Лаборатория социально-педагогического проектирования» (4):** разработка и внедрение технологии социально-педагогического проектирования.

Модель внутриорганизационного развития персонала

E:\схема Лабораторий.tif

Настоящая модель предусматривает:

* учет разноуровневой подготовки педагогов;
* построение индивидуальной траектории для каждого педагога в зависимости от уровня его профессиональной компетентности;
* реализацию психологических принципов обучения взрослых;
* активное использование деятельностного подхода;
* пропорциональное использование традиционных и инновационных методов и форм работы.

В основу работы **«Лаборатории непрерывных улучшений» (2)** положен японский подход к повышению качества работы организации - ***кайдзен (kaizen),*** который предусматривает, что каждый работник организации будет вовлечен в процесс постоянных небольших, но непрерывных улучшений. (В настоящее время «кайдзен» - это система непрерывного улучшения качества, технологий, процессов, корпоративной культуры, производительности труда, надежности, лидерства и других аспектов деятельности организации).

«Лабораторию» возглавляет старший воспитатель. Участниками «Лаборатории непрерывных улучшений» являются все педагоги, но с разной степенью вовлеченности.

Главная функция «Лаборатории непрерывных улучшений» - генерировать небольшие предложения по улучшению качества образовательной работы детского сада, в том числе предложения по разработке и апробации действенных образцов педагогической деятельности, эффективных приемов, универсальных способов работы и уникальных находок в области повышения эффективности педагогического взаимодействия, что позволит нам выявить действенные педагогические приемы и наполнить педагогические методы работы конкретным содержанием (вплоть до речевых инструкций).

Цикл работы Лаборатории основан на процессной модели Деминга.

I этап (планирование)

План-задание Лаборатории формирует Совет по качеству на основе запросов:

1. со стороны администрации: по итогам оперативного контроля, по результатам проблемного анализа деятельности ДОУ, протоколов несоответствия.
2. со стороны персонала: в форме предложений по улучшению через «Банк идей» и индивидуальные запросы по проблемам в работе.

II этап (действие)

1. Формируется рабочая группа по разработке «улучшения» (образцы педагогической практики, действенные приемы работы, уникальные находки в педагогической практике).
2. Утверждается регламент работы группы.

III этап (проверка)

1. Организуется работа мониторинговой группы по апробации «улучшения».
2. Данные наблюдений фиксируются на практике, фиксируются в карте наблюдений.

IV этап (анализ данных)

1. Данные наблюдений передаются в Совет по качеству для принятия решения о целесообразности и эффективности внедрения «улучшения».

V этап (решение о соответствии критериям)

1. Члены Совета по качеству руководствуясь Критериями о сертификации «улучшения», выносят решение либо о внедрении «улучшения» и присвоении сертификата автору(ам) 1, 2, 3 - го уровня), либо о доработке «улучшения» и передают его обратно в Лабораторию с новым планом-заданием.

Основной функцией **«Лаборатории актерского мастерства» (3)** является развитие коммуникативных компетенций педагогов. Лабораторию возглавляет педагог-психолог. Участниками «Лаборатории актерского мастерства» являются все педагоги. Для занятий с педагогами приглашен специалист (профессиональный актер).

Работа строится по следующим направлениям:

1. Работа с телом. Освобождение от мышечных блокад, свобода в речи.
2. Освоение дыхательных техник.
3. Постановка "летящего" к аудитории звука.
4. Работа над дикцией и артикуляцией.
5. Работа над голосо-речевыми характеристиками: как управлять темпом речи, тембр и интонация, громкость, паузы.
6. Осознанность в речи: публичные выступления.
7. Эмоциональность и выразительность речи.
8. Работа с жестами, позами, движениями, «метасообщения».

Основной функцией **«Лаборатории социально-педагогического проектирования» (4)** является разработка социально-педагогической проектов, направленными на решение проблем, связанных с социально-психологическим благополучием одного или группы детей, либо проектов, объектом которых могут быть какие-либо негативные социальные явления. Кроме того здесь у педагога появится возможность развить свои технологические и проектировочные умения. Заказ возникает из мониторинговых исследований, запросов родителей или воспитателей. Механизм работы Лаборатории требует разработки.

**«Лаборатория профессионального продвижения» (1)** - это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма

3 год обучения

2 год обуч.

1 год обучения

которая позволяет нам:

* решать проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
* повышать профессиональный уровень «зрелых» педагогов, в том числе в вопросах реализации ФГОС;
* снимать дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.

Итак, авторы проекта предполагают, что на основе работы вышеописанной модели внутрифирменного развития педагогического персонала мы достигнем **цели**:

***преодоление профессиональных дефицитов педагогов в реализации личностно-ориентированного взаимодействия с детьми на основе апробации альтернативной модели внутрифирменного развития персонала ДОУ № 232 в условиях реализации ФГОС ДО.***

Этому будет способствовать решение следующих **задач:**

1. Классифицировать потребности педагогов в развитии необходимых для осуществления личностно-ориентированного взаимодействия компетенций.
2. Апробировать активные формы работы с персоналом, основанные на применении деятельностного подхода (сеть лабораторий: «Лаборатория непрерывных улучшений». «Лаборатория социально-педагогического проектирования», «Лаборатория актерского мастерства») и довести их описание до уровня конкретных алгоритмов.
3. Повысить компетентность педагогов в построении личностно-ориентированного взаимодействия с дошкольниками в детском саду и применении технологии социально-педагогического проектирования.
4. Создать условия для формирования у сотрудников ценностных ориентаций, заложенных в ФГОС ДО, через совместную разработку образцов педагогической деятельности, социально-педагогических проектов.
5. Сформулировать критерии и отобрать способы оценки сформированости у педагогов коммуникативных компетенций (модель поведения педагогов, речевое поведение педагога, уровень социального благополучия в группе).

|  |  |
| --- | --- |
| **Предполагаемый результат** | **Продукт** |
| 1. Получена положительная динамика в развитии коммуникативных и личностных компетентностей у педагогов. | 1. Программа тренингов «11 шагов к успешному общению» 2. Карта наблюдений за моделью поведения (профессионального, речевого) педагога |
| 1. Более 80 % педагогов применяют личностно-ориентированную модель взаимодействия с детьми. 2. Более 50 % педагогов овладели технологией социально-педагогического проектировании. | 1. Описание опыта по реализации технологии социально-педагогического проектирования в ДОУ. 2. Портфолио социально-педагогических проектов педагогов. 3. «Кейс педагога» с образцами педагогической деятельности при реализации личностной модели взаимодействия с дошкольниками. |
| 1. Получены положительные результаты по апробации модели внутрифирменного продвижения персонала в ДОУ. | 1. Описание работы модели внутрифирменного развития персонала в ДОУ (цели и задачи работы, принципы профессионального продвижения, механизмы реализации, алгоритмы) 2. Пакет нормативно-правовых документов по внедрению модели внутрифирменного развития персонала (программы, планы работы, Положения по каждой Лаборатории, образцы приказов и др.) |
| 1. Улучшение социально-психологического фона и качества взаимодействия воспитателей и детей. 2. Уменьшение количества социальных дезадаптантов. | 1. Рекомендации по проведению консультаций специалиста для воспитателя по реализации личностного подхода к детям 2. Алгоритм работы с ребенком с социальной дезадаптацией и его семьей |

**Программа реализации проекта**

**Личностно-ориентированная модель взаимодействия.**

Теоретической основой разработанного проекта является концепция личностно-ориентированного образования, получившая свое обоснование в исследованиях В.В.Давыдова, Н.А.Коротковой, Н.Я.Михайленко, В.А.Петровского, И.С.Якиманской и др. Личностно-ориентированное образование исходит из признания ребенка главной действующей фигурой всего образовательного процесса, из признания уникальности его субъектного опыта. Центром внимания становится самобытность ребенка, самоценность каждого периода его развития; субъектный опыт каждого сначала раскрывается, а затем согласовывается с содержанием образования (И.С.Якиманская). В качестве основной функциональной единицы педагогического процесса рассматривается взаимодействие педагога и ребенка, которое характеризуется субъектностью и диалогичностью, т. е. личностно-ориентированным взаимодействием.

В научно-педагогической литературе накоплен богатый опыт по данной теме. Наша задача, как практиков, не только донести этот опыт до педагогов в виде знаний, но и создать условия для овладения и внедрения его в непосредственную образовательную деятельность с детьми.

При формировании профессиональных компетенций мы будем использовать деятельностный подход, как основополагающий в обучении и взрослых, и детей. Активные формы обучения ставят педагога с позиции «слушателя» на позицию «участника» педагогической ситуации и позволяют актуализировать и разумно сочетать теоретические знания педагога с его жизненным и профессиональным опытом, учитывать возрастные и индивидуально-психологические особенности личности воспитателя (специалиста).

Повлиять на самосознание, на устоявшиеся ценности и стереотипы «опытных» педагогов можно только на основе соблюдения принципов психологии обучения взрослых:

1. Принцип приоритетности самостоятельного обучения.
2. Принцип использования имеющегося положительного жизненного опыта (прежде всего социального и профессионального), практических знаний, умений, навыков обучающегося в качестве базы обучения и источника формализации новых знаний.
3. Принцип корректировки устаревшего опыта и личностных установок, препятствующих усвоению новых знаний.
4. Принцип индивидуального подхода к обучению на основе личностных требований с учётом социально-психологических характеристик личности и тех ограничений, которые налагаются его деятельностью, наличием свободного времени
5. Принцип элективности обучения.
6. Принцип рефлексивности.
7. Принцип востребованности результатов обучения практической деятельностью обучающегося.
8. Принцип системности обучения.
9. Принцип актуализации результатов обучения (их скорейшее использование на практике).

Лаборатория – это то место, где «опытный» педагог находится в роли экспериментатора, где он, обладая определенной практикой, ищет новое, новые способы решения педагогических задач, что говорит о применении проблемно-поискового метода работы с персоналом. Кроме того, наши лаборатории – это принципиально другой способ «передачи информации» обучающимся (педагогам), это интенсивное учебное мероприятие, на котором участники учатся прежде всего благодаря собственной активной работе. Даже необходимые теоретические «вкрапления», как правило, кратки и играют незначительную роль. В центре внимания находится самостоятельное обучение участников и интенсивное групповое взаимодействие. Участники сами могут определять цели обучения. Они разделяют с обучающим ответственность за свой учебный процесс. Поэтому нам и нужны формы обучения, развивающие весь творческий потенциал человека — в том числе самостоятельность и готовность к сотрудничеству, способность принимать решения и коммуникативную компетентность.

В научно-методической литературе(В. Д. Шадриков) в структуре профессиональной компетентности педагога выделяются следующие компоненты:

- фукциональный компонент – это знания в области образования и технологические и методические умения,

- коммуникативный компонент – владение вербальными и невербальными средствами общения,

- личностные – особенности личности педагога, ценностные установки;

- рефлексивные – осмысление себя как педагога, самооценка своего труда.

Задача проекта лежит в основном в области снятия дефицитов у педагогов в развитии коммуникативных и личностных компетенций.

*Коммуникативные* компетенции включают в себя:

* владение вербальными и невербальными средствами передачи информации и способность конструировать обратную связь;
* умения четко и ясно излагать мысли, убеждать, грамотно и выразительно высказываться, передавать рациональную и эмоциональную информацию,
* устанавливать межличностные связи,
* выбирать оптимальный стиль общения в различных ситуациях.

*Личностные* компетенции проявляются:

* в психологической позиции как педагога (интерес к внутреннему миру ребёнка, вера в его силы и возможности, открытость к принятию позиции воспитанников, принятие «инакости»);
* в особенностях личности (эмпатия, суггестивность, конгруэнтность, контакность, креативность, эмоциональная устойчивость, позитивность).

**Этапы реализации проекта:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание | Методы деятельности | Прогнозируемые результаты |
| ***I этап – организационно-подготовительный (август – ноябрь 2015)*** | | |
| - изучение научно-методической литературы по теме -создание нормативых документов  - проведение мониторинговых исследований | Теоретический анализ педагогической, психологической и методической литературы  Изучение и анализ педагогического опыта,  Методы опроса, анкетирования  Диагностические методы  Математические методы (ранжирование, вычисление средних величин | Создана база индивидуальных образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов  Подобран и систематизирован комплекс диагностических материалов  Определена индивидуальная траектория развития каждого педагога ДОУ |
| ***II этап – реализационно-практический (декабрь 2015 – май 2016)*** | | |
| - запуск трех «Лабораторий»  - реализация запланированных мероприятий - периодический контроль реализации мероприятий,  - коррекция мероприятий. | Практический методы  Деятельностный метод  Проблемно-поисковые методы  Имитационные, ролевые и деловые игры  Диалогические методы  Педагогический эсперимент | Определены и регламентированы функции Лабораторий  Созданы условия для формирования профессиональных компетенций педагогов |
| ***III этап – аналитико-рефлексивный, корректировочный (май-июнь 2016)*** | | |
| - подведение промежуточных итогов работы  -обобщение полученных материалов | Анализ и интерпретация данных | Обобщены практические материалы.  Выявлены причины «расхождения» между задачами и результатами  Внесены корректировки в план реализации |
| ***IV этап – реализационный (сентябрь 2016-март 2017)*** | | |
| - запуск Лаборатории социально-педагогического проектирования  - продолжение работы Лаборатории профессионального продвижения,  - реализация программы Лаборатории актерского мастерства (2 год) | Практический методы  Деятельностный метод  Проблемно-поисковые методы  Имитационные, ролевые и деловые игры  Далогические методы | Изменение теоретических представлений педагогов ДОУ о личностно-ориентированном взаимодействии с дошкольниками  Пакет учебно- методических материалов по внутрифирменному развитию персонала  Обеспечение качества реализации личностно-ориентированного взаимодействия с детьми  Развитие педагогического потенциала сотрудников |
| ***V этап – итогово-аналитический (апрель-май 2017)*** | | |
| - анализ эффективности реализации проекта  -обобщение полученных материалов  -формулировка выводов  - оформление отчета о реализации проекта, продуктов проекта | анализ и интерпретация данных  математические методы | Материалы проекта обобщены и оформлены  Определены механизмы трансляции опыта |

**Календарный план реализации проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Направление деятельности | Мероприятия | Сроки | Прогнозируемые результаты |
| ***1-й этап: организационно-подготовительный***  Август-ноябрь 2015 | | | |
| Изучение затруднений педагогов в организации личностно-ориентированного взаимодействия с детьми  Классификация профессиональных дефицитов педагогов | Разработка показателей степени ориентированности педагогов в проблеме личностно-ориентированного взаимодействия с дошкольниками.  Подбор инструментария для выявления профессиональных дефицитов педагогов.  Анкетирование педагогов «Личностно-ориентированное взаимодействие с детьми»    Мониторинг инновационного потенциала коллектива. Тестирование педагогов «Инновационный потенциал педагога»  Самодиагностика педагогов «Я -воспитатель носитель личностно-ориентированной педагогики»  Мини тесты на определение ценностных ориентаций.  Мониторинг организации образовательной деятельности, изучение особенностей работы воспитателя  Составление сводной карта профессиональных дефицитов педагогов ДОУ  Разработка индивидуального маршрута развития педагогов | 1-2 нед. августа 2015  3-4 нед. августа 2015  1 неделя сентября 2015  2 неделя сентября 2015  3 неделя сентября 2015  4 неделя сентября 2015  1 нед. октября  3 нед.октябрь 2015  1-2 нед. ноября 2015  3-4 нед. ноября 2015 | Локальная база индивидуальных образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов  Подобран и систематизирован комплекс методик для проведения диагностики, самодиагностики педагогов с целью выявления профессиональных дефицитов  Определена индивидуальная траектория развития каждого педагога ДОУ |
| Разработка документации для организации работы Лабораторий (мероприятий проекта) | Разработка новой редакции положения о Совете по качеству;  Разработка Положения об организации работы «Лаборатории профессионального продвижения» Положения о «Лаборатории непрерывных улучшений»  Положение «Лаборатории актерского мастерства» (ЛАМ)  Разработка программы ЛАМ состоящей из двух разделов:  - система тренингов "Одиннадцать шагов к успешному общению" (1-й год)  - практические семинары по разработке приемов работы с детским коллективом (2-й год**)**  Оформление договора об оказании возмездных услуг со специалистом (профессиональный актер).  Разработка механизма работы Лаборатории СПП  Положение «Лаборатории социально-педагогического проектирования» (СПП) | сентябрь 2015  октябрь 2015  январь 2016  ноябрь 2015  октябрь-ноябрь 2015  сентябрь-октябрь 2015  сентябрь 2016 | Определены функции Совета по качеству в организации работы Лабораторий  Регламент работы Лабораторий зафиксирован в соответствующих Положениях  Разработана программа тренингов по актерскому мастерству |
| ***2 этап: реализационно-практический***  ***(декабрь 2015-май 2016)*** | | | |
| Отработка механизма работы «Лаборатории профессионального продвижения» | Консультация «Современные научные представления о развитии детей дошкольного возраста»  Круглый стол «Актуализация знаний педагогов о личностно-ориентированном взаимодействии с детьми»  Семинар-практикум «Организация образовательной деятельности в соответствии с принципами личностно-ориентированного взаимодействия» Семинар – практикум «Создание РППС, как одно из условий обеспечения личностно-ориентированного взаимодействия в ДОУ»  Семинар – практикум «Проектирование и организация НОД в разных возрастных группах в соответствии с принципами личностно-ориентированной педагогики».  Мастер –классы "Мы - партнеры"  Цикл тренингов «Погружение в детство»  Педагогические чтения «Классики отечественной педагогики о воспитании ребенка»  Цикл семинаров по организации проектной деятельности с детьми:  -«Виды проектирования в детском саду» - «Значение проектного метода в развитии детей дошкольного возраста»  -«Организация и проведение проектов с детьми»  Разработка положения по конкурсу на звание лучшего Наставника Конкурс на звание лучшего Наставника Выставки методической литературы | 1 нед. декабря 2015  2 нед. декабря 2015  3 нед. января 2016  1 нед. февраля 2016  2 нед. февраля 2016  1, 3 нед. марта 2016 (далее 2 р. в мес.)  2,4 нед. марта 2016 (далее 2 р. в мес.)  1 раз в месяц  1 нед. апреля 2016  2 нед. апреля 2016  3 нед. апреля 2016  март 2016  апрель 2016  постоянно | Изменение теоретических представлений педагогов ДОУ о личностно-ориентированном взаимодействии с дошкольниками  Пакет учебно- методических материалов по внутрифирменному развитию персонала  Обеспечение качества реализации личностно-ориентированного взаимодействия с детьми  Развитие педагогического потенциала сотрудников  Пакет учебных материалов по социально-педагогическому проектированию |
| Отработка механизма работы «Лаборатории непрерывных улучшений» (ЛабНУ) | Выступление на педсовете «Место ЛабНУ в системе внутриорганизационного продвижения персонала»  Оформление бокса идей  Заседание проблемно-творческой группы по заданию Совета по качеству:  - организация педагогического взаимодействия (сбор информации от педагогов, наработка педагогами «улучшений» и т.д.),  Заседание мониторинговой группы:  -фиксация данных наблюдений о внедрении «улучшения»(выводы мониторинговой группы) -создание «банка идей»  - -систематизация, доработка критериев и показателей о целесообразности *(нецелесообразности*) и эффективности (*неэффективности*) «улучшения»  Заседание проектно-координационного совета об эффективности работы ЛабНУ | октябрь 2015  постоянно  ноябрь 2015 (далее 2 р. в мес.)  постоянно  1 раз месяц  Ежемесячно | наблюдается положительная тенденция развития творческого потенциала: педагоги проявляют креативность, инициативу, активное деятельное участие в работе «Лаборатории». Кейс педагога с образами педагогической деятельности |
| Отработка механизма работы «Лаборатории актерского мастерства» | Проведение тренингов (1 занятие – 2 часа)  Разделение педагогов на группы по потребностям  -развитие голосо-речевых характеристик,  -практика публичных выступлений (осознанность в речи: как справляться с волнением, собираться с мыслями на публике, контролировать поведение и выступать без стресса)  -воспитание лидерских качеств, | 2 р. в мес. с декабря 2015 | Повышение коммуникативной и личностной компетентности педагогов |
| Периодический анализ реализации мероприятий 2-го этапа | «Рефлексивные планерки» проектной группы  заседания  Заседание проектно-координационного Совета с последующей корректировкой мероприятий | 1р. в нед  1р. в мес ПКС | Коррекция работы лабораторий |
| ***3 этап: аналитико-рефлексивный***  ***(май-июнь 2016)*** | | | |
| Промежуточный анализ эффективности реализации проекта | 1.Определение эффективности работы лабораторий 2.Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива. | Май 2016  Июнь 2016 | Установлены причины «рассогласования» между желаемой и реальной работой Лабораторий |
| ***4 этап: реализационный***  ***(сентябрь 2016 – март 2017)*** | | | |
| Отработка механизма работы «Лаборатории социально-педагогического проектирования»  Отработка механизма работы «Лаборатории актерского мастерства» | Семинар -практикум «Повышение качества образования средствами социально-педагогического проектирования». разработка «Памятки по социально педагогическому проектированию», разработка «Примерного плана работы воспитателя по подготовке проекта»  Презентация опыта работы воспитателей «Обогащение социального опыта детей через совместную проектную деятельность».  Презентация опыта работы воспитателей «Совместные детско-родительские проекты» Разработка и защита социально-педагогических проектов. Разработка, защита и реализация индивидуальных проектов, направленных на благополучие конкретного ребенка  практические семинары по разработке приемов работы с детским коллективом:  -работа с «вниманием детей»,  -«как привлечь детей к совместной деятельности»,  - «приемы мотивации»,  -«организация игры»,  - «нелишний ребенок»  -приемы организации детского коллектива  Выставки методической литературы | сент. 2016  окт. 2016  ноябрь 2016  постоянно  постоянно  по запросу воспитателей, на основании мониторинговых исследований  сентябрь 2016, далее 2 р. в мес.  постоянно | Пакет методических материалов по социально-педагогическому проектированию.  Включение педагогов ДОУ в проектную деятельность.  Оптимизация условий развития каждого ребенка.  Наработаны и апробируются конкретные способов действия, словесных приемов при организации совместной деятельности с детьми. |
| ***5 этап: итогово - аналитический***  ***(апрель-май 2017)*** | | | |
| Анализ эффективности реализации проекта.  Перспективы проекта. | Определение эффективности работы лабораторий.  Оформление опыта работы ДОУ. Оформление продуктов проекта  Трансляции опыта работы ДОУ. |  | Систематизирован опыт работы ДОУ Оформлены продукты проекта  Определены механизмы трансляции опыта |

**Средства контроля и обеспечения достоверности реализации проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Предполагаемый результат** | **Средства контроля** | **Критерии, показатели успешности реализации проекта** |
| 1. Получена положительная динамика в развитии коммуникативных и личностных компетентностей у педагогов. | Карта наблюдений за речевым поведением педагога  Карта наблюдений за поведением педагога | Владение вербальными и невербальными средствами общения  Владение способами обмена информацией  Уровень эмпатии, суггестивности  Приятие любого ребенка и т. д. |
| 1. Более 80 % педагогов применяют личностно-ориентированную модель взаимодействия с детьми. 2. Более 50 % педагогов овладели технологией социально-педагогического проектирования. | Карты наблюдений за образовательной деятельностью  Опросные методы | Ориентированность педагогов на личностную модель взаимодействия с детьми  Количество реализованных проектов личностно-ориентированной направленности |
| 1. Получены положительные результаты по апробации модели внутрифирменного продвижения персонала в ДОУ. | Мониторинг деятельности Лабораторий  Ежемесячные отчеты руководителей Лабораторий на проектно-координационном Совете | Педагоги проявляют креативность, инициативу, активное деятельное участие в работе «Лабораторий». Регулярность предложений (образцов педагогической деятельности, приемов и способов реализации личностно-ориентированного взаимодействия и др.)  Пополнение «кейса педагога» |
| 1. Улучшение социально-психологического фона и качества взаимодействия воспитателей и детей. 2. Уменьшение количества социальных дезадаптантов. | Наблюдение, опрос. Мониторинговые исследования  Психо-физиологическое обследования  Педагогические наблюдения | Положительное отношение ребенка к ДОУ, сверстникам, взрослым, оптимальное настроение ребенка,  снижение тревожности, уровень социальной напряженности |

**Механизмы реализации проекта:**

Основными механизмами реализации проекта являются:

- нормативная база;

- система мотивации педагогов со стороны администрации ДОУ;

- система мероприятий, включенных в годовой план;

- структура управления проектом;

- рефлексивное управление;

-деятельность Проектно-координационного совета и Совета по качеству учреждения;

- информация о промежуточных и итоговых результатах, транслируемые педагогической общественности.

**Ресурсное обеспечение проекта:**

|  |  |
| --- | --- |
| Виды ресурсов | Содержание |
| кадровое | - более 70 % педагогов (весь педагогический коллектив насчитывает 30 человек) в организации имеют 1-ю и высшие квалификационные категории, стаж работы более 10 лет;  - наличие высококвалифицированных специалистов;  - 30 % педагогов демонстрируют инновационный потенциал;  - наличие функционирующего проектно-координационного Совета  - наличие проектной команды, обученной на базе «Школы проектирования – 2» и получившей опыт практических наработок в процессе работы на базе МБП «Школа проектирования – 3»  - в проектную команду входят 2 старших воспитателя, музыкальный руководитель, педагог-психолог, социальный педагог, 4 педагога с высоким уровнем квалификации, руководитель проектной команды – заведующий ДОУ. |
| нормативно-правовое | Положение об инновационной деятельности в ДОУ, Положение о Совете по качеству, Положение о проектно-координационном совете, пакет документов по стратегии развития образования. |
| методическое | методические материалы по проектированию, научные статьи, диагностические методики, методики по обучению взрослых, методические материалы по личностно-ориентированной педагогике |
| материально-техническое | предметно-развивающая среда ДОУ, средства ТСО, мультимедийные средства, дополнительные источники финансирования (платные услуги), интернет, сайт ДОУ и пр. |

**Эффекты проекта**:

1. Повышение уровня удовлетворенности персонала работой в организации, повышение уровня психологической комфортности.
2. Повышение уровня клиент-ориентированности учреждения.
3. Повышение уровня удовлетворенности родителей качеством образовательной деятельности и социализации ребенка в ДОУ.

Значимость проекта для развития МСО города Ярославля определяется тем, что мы представим ***действенные способы и формы работы с педагогическим персоналом по преодолению профессиональных дефицитов в области обеспечения эффективного взаимодействия с детьми***.

В результате реализации проекта мы представим:

* действенную модель внутрифирменного развития персонала (детальное описание, в том числе опыта работы по формированию компетенций педагогов и снятию профессиональных дефицитов в организации эффективного педагогического взаимодействия с детьми);
* продукты проекта в виде образцов нормативно-правовых документов, локальных актов, программ, схем и др.;
* описание опыта применения технологии социально-педагогического проектирования.

**Механизмы трансляции опыта:**

- выступление на совещаниях руководителей ОО, на Совете руководителей; конференциях;

- организация семинаров и мастер-классов на базе ДОУ;

- распространение электронных версий разработок; публикации.

**Проект открыт для партнерства**. Наше учреждение заинтересовано во взаимодействии с профессиональными сообществами, образовательными учреждениями муниципальной системы образования.