

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №21 «Светлячок»
(МБДОУ детский сад №21 «Светлячок»)

Развитие дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО

Разработчик проекта:

Санникова Ольга Витальевна

Научный руководитель:

Львова Инна Владимировна,
канд. психол. наук, доцент,
зав. лабораторией научно –
методического сопровождения
инновационной и экспериментальной
деятельности в образовании
КРИПКиПРО

Таштагол 2016

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Развитие дошкольной образовательной организации как педагогическая проблем.....	7
1.1 Управление развитием дошкольной образовательной организации на современном этапе.....	7
1.2 Мотивация профессиональной деятельности педагогов как фактор развития дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО.....	17
1.3 Взаимодействие дошкольной образовательной организации с социальными партнерами в условиях муниципальной системы образования.....	22
Глава 2 Опытнo-экспериментальная работа по развитию дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО.....	27
2.1 Оценка образовательной среды ДОО и рекомендации по её развитию.....	27
2.2 Диагностика мотивации профессиональной деятельности педагогов и условия её развития в ДОО	38
2.3 Динамика развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Светлячок» на основе практики взаимодействия с социальными партнерами.....	43
Заключение.....	55
Список литературы	51
Приложение 1	58
Приложение 2	59
Приложение 3	60

Введение

В настоящее время в России идет становление новой системы образования, ориентированной на вхождение в мировое образовательное пространство. Этот процесс сопровождается существенными инновационными изменениями в управленческой деятельности.

Дошкольное образование, согласно Федеральному закону РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 64), направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста.

Сегодня важность и значимость дошкольного возраста для дальнейшего развития человека признается не только в психолого-педагогической теории и практике, но и, впервые в истории дошкольного образования, на законодательном уровне. Согласно Федеральному закону РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 10), дошкольное образование является уровнем общего образования. В новом законе об образовании, как и в предыдущих нормативных документах, отражены новые требования к содержанию образования и организации образовательного процесса на всех ступенях системы российского образования. Одним из принципов дошкольного образования (ФГОС ДО, п. 1.4) является полноценное проживание ребенком всех этапов детства (младенческого, раннего и дошкольного возраста), обогащение (амплификация) детского развития. В ФГОС ДО говорится о создании благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития способностей и творческого потенциала каждого ребенка как субъекта отношений с самим собой, другими детьми, взрослыми и миром. Одной из задач дошкольного

образования является обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка в период дошкольного детства (ФГОС ДО, п. 1.6).

Вместе с тем очевидна одна из основных проблем современной дошкольной организации - разрыв между изменяющимися образовательными потребностями общества и реальными возможностями системы образования. В этой связи трудно переоценить значение партнерского взаимодействия дошкольной образовательной организации с культурным пространством социумом.

Взаимодействие с социальным окружением позволяет значительно расширить образовательное пространство детского сада и поднять уровень образования на более высокую ступень именно благодаря тому, что дети за стенами учреждения наиболее полно постигают основные жизненные истины. Качество дошкольного образования напрямую зависит от социальных связей, которые дают дополнительный импульс для духовного развития и обогащения личности ребенка, совершенствуют конструктивные взаимоотношения с родителями, способствуют росту профессионального мастерства педагогов, поднимают статус учреждения, формируют его положительный имидж. Четко спланированное и грамотно организованное взаимодействие детского сада с социальными партнерами создает условия для расширения кругозора дошкольников, по тому что, в первую очередь, исчезает территориальная ограниченность ДОО и образовательный процесс принимает активную форму. Повышается общекультурный уровень, формируется позитивная самооценка, коммуникативные, творческие навыки и личностные качества детей, родителей и педагогов.

Теоретической основой исследования послужили работы по управлению дошкольными образовательными организациями, созданию образовательной среды, отвечающей требованиям ФГОС ДО: А. В. Иванова, В. А. Козырева, О. А.Козыревой, И. А.Баевой, Е. Б.Лактионовой, О. А.

Сафоновой, А. К. Сориной, С. В. Тарасова, А. К.Марковой, В. А. Ясвина и других ученых.

В нашей работе мы акцентируем внимание на организации образовательной среды детского сада, успешного взаимодействия с социальными партнерами в условиях муниципальной системы образования. Опираясь на выше сказанное, мы определили цель, задачи, объект и предмет исследования.

Цель работы: выявить и экспериментально проверить условия развития дошкольной образовательной организации с учетом ФГОС ДО.

Задачи работы:

1. Выявить существующие подходы к интерпретации понятия управления развитием дошкольной образовательной организации.
2. Изучить требования ФГОС ДО к образовательной среде дошкольной образовательной организации.
3. Исследовать мотивацию профессиональной деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО.
4. Обобщить опыт развития дошкольной образовательной организации в условиях социального партнерства.

Объект исследования: процесс развития дошкольной образовательной организацией.

Предмет исследования: условия развития дошкольной образовательной организации с учетом реализации ФГОС ДО.

Гипотеза исследования: развитие дошкольной образовательной организации будет эффективным, если:

- осуществлять оценку образовательной среды дошкольной образовательной организации и разработать рекомендации по её развитию;
- выявить особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов и выделить условия её развития в дошкольной образовательной организации;

- изучать организовано партнерское взаимодействие с культурным пространством социума.

База исследования: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 21 «Светлячок» (далее МБДОУ детский сад № 21 «Светлячок»).

Выпускная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

Глава 1. Развитие дошкольной образовательной организации как педагогическая проблема

1.1. Управление развитием дошкольной образовательной организации на современном этапе

Управление современной дошкольной организацией – сложный процесс, складывающийся из правильного выбора целей и задач, изучения и анализа достигнутого уровня воспитательной работы, системы рационального планирования; выявления и распространения передового педагогического опыта и использования достижений педагогической науки в подготовке педагогов к работе с детьми; эффективного контроля и проверки исполнения.

В настоящее время дошкольная образовательная организация представляет собой сложное социопсихопедагогическое образование, состоящее из совокупности системообразующих факторов, структурных и функциональных компонентов, условий функционирования:

- Системообразующие факторы представлены целью, концепцией и программой развития, парциальными программами, фиксирующими совокупность ведущих идей, цель и результаты деятельности дошкольной образовательной организации.
- Структурными компонентами являются управляющая и управляемая системы, их состав (педагоги, родители, дети), а также технологии деятельности субъектов всех уровней управления для реализации программного содержания в дошкольной образовательной организации.
- Функциональные компоненты определяются назначением управленческих функций в дошкольной образовательной организации (аналитико-диагностической, мотивационно-стимулирующей, планово-

прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-оценочной, регулятивно-коррекционной) по форме взаимосвязанной деятельности в системе «педагог-ребенок-родители» и соответствующих подсистемах.

- Условия функционирования определяются существующими пространствами деятельности дошкольной образовательной организации – медико-валеологическим, социальным, психологической и педагогической средами, временными рамками и психофизиологическими особенностями участников воспитательно-образовательного процесса.

Открытость дошкольной образовательной организации как системы определяется по пространствам развития, которые существуют в организации, а также по динамике их изменений. Характеристиками открытости дошкольной образовательной организации могут выступать: степень соответствия его состояния, механизм саморегуляции и реакции на изменения окружающей среды (приспособление или сверх активность), тип и степень регламентированности системы управления (традиционная или инновационная, преобладание вертикальных или горизонтальных связей) и др.

Основным результатом функционирования открытой системы становится успешное взаимодействие с социумом, осваивая который, дошкольная образовательная организация сама становится сильным средством социализации личности.

Выделенные пространства необходимы сегодня и, как правило, достаточны для обеспечения высоких результатов педагогов деятельности в дошкольной образовательной организации.

Пространство развития дошкольной образовательной организации состоит из трех взаимосвязанных пространств его субъектов: воспитателей,

родителей и детей. Основной структурной единицей в нем является взаимодействие участников воспитательно-образовательного процесса [19].

Модернизация управления дошкольной образовательной организации связывается с многообразием видов и технологий управления, обеспечивающих комплексное и всестороннее воздействие управляющей системы на управляемую систему дошкольной образовательной организации в рамках мотивационного и программно-целевого подходов, мотивационного программно-целевого управления, соуправления, рефлексивного управления и самоуправления, отмечает К.Ю. Белая и П.И. Третьяков. Показателями качественной трансформации управления дошкольной образовательной организацией в первую очередь являются новые принципы:

- демократизации и гуманизации;
- системности и целостности управления;
- централизации/децентрализации;
- взаимосвязи и разделения стратегического, тактического и оперативного уровней управления и соответствующих им видов управления (традиционное, рефлексивное, самоуправление);
- единоначалия и коллегиальности;
- объективности и полноты информации в принятии управленческих решений.

Основные тенденции развития дошкольной образовательной организации связаны с установкой на создание полноценного пространства развития ребенка и организацию комплексного сопровождения индивидуального развития детей. Безопасная развивающая среда, событийность, связность взрослого и ребенка в образовательном процессе, приоритет развивающих и воспитательных задач в дошкольной образовательной организации способствуют оптимальной социализации детей и закладывают базовые компетентности ребенка в освоении мира и присвоении культуры [4].

Условия развития дошкольного образовательного учреждения и источники идей развития:

- четкая формулировка цели на основе всестороннего проблемного анализа;
- наличие концепции развития;
- наличие кадрового обеспечения, материально-технической базы, научно-методического сопровождения, ресурсов для предстоящей работы;
- благоприятный социально-психологический климат в коллективе, готовность педагогов к реализации программы развития, удовлетворенность субъектов текущими результатами работы, сбалансированность интересов всех участников инновационного процесса;
- предоставление свободы выбора в решении поставленных задач;
- выбор педагогически целесообразных, оптимальных технологий инновационной деятельности;
- использование образовательного потенциала социума;
- расширение внешних связей, открытость дошкольной образовательной организации;
- организация целесообразного управления, оптимальное сочетание видов управления;
- изучение и использование позитивного опыта других дошкольных образовательных учреждений, создание банка инноваций [17].

Для полноценного развития образовательной организации необходимо проектировать ее деятельность на обозримую перспективу, учитывая модель дошкольной образовательной организации и механизм поэтапного преобразования ее составляющих. При этом моделью выступает система пространств дошкольной образовательной организации, фиксирующих

развитие субъектов образовательного процесса во взаимодействии, и показатели их взаимосвязанной деятельности.

Пространство развития дошкольной образовательной организации состоит из трех взаимосвязанных пространств развития его субъектов: педагогов, родителей, детей. Основной структурной единицей в процессе развития дошкольного учреждения выступает взаимодействие участников образовательного процесса в системе «педагог – ребенок – родитель». Родители формируют социальный заказ на уровне общественной потребности, педагоги являются непосредственными исполнителями образовательных услуг на уровне государства, дети выступают как потребители оказываемых дошкольной организацией образовательных услуг по обучению, воспитанию и развитию личности [12].

Одной из основных проблем современной дошкольной организации является разрыв между изменяющимися образовательными потребностями общества и реальными возможностями системы образования. Путь к новому состоянию и новому качеству образования невозможен без проектирования развития дошкольной образовательной организации.

Одним из условия развития дошкольной образовательной организации выступает образовательная среда. Понятие образовательной среды разрабатывается на протяжении последних десятилетий учеными, как в нашей стране, так и за рубежом. Изучение образовательной среды осуществляется с позиций, связанных с современным пониманием образования как особой сферы социальной жизни, а среды как фактора образования [2].

Термин «среда» в широком, социальном контексте представляет собой любое социокультурное пространство, в рамках которого осуществляется процесс становления личности. Среда развития ребенка – это пространство его жизнедеятельности, те условия, в которых протекает его жизнь в детском саду.

По мнению многих авторов, развитие личности в образовательной среде осуществляется через сложные, реализуемые в среде системы общения. Таким образом, образовательная среда рассматривается как пространство коммуникаций, которое вовлекает субъекта в процессе освоения, потребления, обмена и распространения культурных ценностей, являясь неотъемлемой частью культуры образовательная среда рассматривается и как подсистема социокультурной среды. Одновременно образовательная среда, создаётся самим индивидом, т.к. каждый человек развивается в соответствии со своими индивидуальными зачатками, интересами, жизненным опытом. Он строит своё уникальное пространство вхождения в культуру, своё видение, приоритетов познания и способов саморазвития.

Следовательно, существенно расширяется представление об образовательной среде как педагогически осознанной возможности, потенциальности развития ребёнка, определяющих выбор необходимых и достаточных условий для оформления (опредмечивания) процесса развития в социальном и пространственно-предметном окружении [24].

Для нашего исследования ведущими концепциями образовательной среды стали исследования А.В. Иванова, В.А. Козырева, О.А.Сафоновой, С.В. Тарасова, В.А. Ясвина. Это позволило нам в качестве основных понятий нашего исследования из многообразия выделить следующие:

- образовательная среда – часть социокультурного пространства, в котором взаимодействуют различные образовательные системы, процессы и явления, субъекты и предметы с целью развития и создания условий для саморазвития личности (А.В. Иванов).

- локальная образовательная среда – это функциональное и пространственное объединение субъектов образования, между которыми устанавливаются тесные разноплановые групповые взаимосвязи (В.А. Ясвин).

- инклюзивная образовательная среда - вид образовательной среды, обеспечивающей всем субъектам образовательного процесса возможности для эффективного саморазвития. Предполагает решение проблемы образования детей с ограниченными возможностями за счет адаптации образовательного пространства к нуждам каждого ребенка, включая реформирование образовательного процесса, методическую гибкость и вариативность, благоприятный психологический климат, перепланировку учебных помещений так, чтобы они отвечали потребностям всех без исключения детей и обеспечивали, по возможности, полное участие детей в образовательном процессе [11].

Выделяется в качестве особой малоизученной характеристики образовательной среды проблема наличия «скрытых реальностей» (И.Д. Фруммин, А.К. Лукина), которые присутствуют в образовательной среде образовательных учреждений.

В исследованиях, посвященных теории и практике дошкольного образования, с которыми мы познакомились, отсутствует понятие «образовательная среда», вместо него используются понятия «развивающая среда», «предметно-развивающая среда», которые в основном рассматривают эти явления на основе параметра «предметы» [23].

Наиболее полной и учитывающей специфику деятельности дошкольного образовательного учреждения, ориентиры развития заданные Концепцией дошкольного воспитания, является концепция развивающей среды, разработанная группой московских исследователей в составе В.А. Петровского, Л.М.Клариной, Л.А. Смывиной и Л.П. Стрелковой. В рамках этой концепции развивающая среда рассматривается как целесообразно организованная совокупность материальных объектов, предметов, находящихся в определённых пространственных взаимоотношениях и непосредственно включённых в контекст развития ребёнка. Одна из задач организации образовательной среды сформулирована следующим образом:

для того, чтобы определить структуру оптимальной образовательной среды, в которой может развиваться и комфортно себя чувствовать здоровый и гармоничный человек, необходимо провести оптимальный отбор стимулов по количеству и качеству. Недостаток импульсов обедняет и ограничивает развитие ребёнка по всем сферам, а перенасыщенная среда с хаотической организацией организации стимулов дезориентирует его. Непременным условием построения развивающей среды в дошкольной образовательной организации любого типа является опора на личностно ориентированную модель взаимодействия между педагогом и ребёнком [24].

Образовательная среда, которую организуют взрослые и в которой «обитает» ребёнок – развивающая предметно-пространственная среда, состоит, с одной стороны, из знаний, умений, правил и т.п., которые как бы присваивает ребёнок; с другой стороны, - из его отношения к этим знаниям, умениям, правилам, деятельности и т.п.; с третьей – из отношений ребёнка к самому себе, к окружающим его сверстникам и взрослым, из понимания его места в своей среде, его эмоционального самоощущения в ней [13].

Одна из задач организации образовательной среды сформулирована следующим образом: для того, чтобы определить структуру оптимальной развивающей среды, в которой может развиваться и комфортно себя чувствовать здоровый и гармоничный человек, необходимо провести оптимальный отбор стимулов по количеству и качеству. Недостаток импульсов обедняет и ограничивает развитие ребёнка по всем сферам, а перенасыщенная среда с хаотической организацией стимулов дезориентирует его. Непременным условием построения образовательной среды в дошкольной организации любого типа является опора на личностно ориентированную модель взаимодействия между педагогом и ребёнком [23].

В требованиях ФГОС ДО к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования сказано о создании социальной ситуации развития для участников образовательных отношений,

включая формирование образовательной среды, которая гарантирует охрану физического и психического здоровья детей, обеспечивает эмоциональное благополучие детей, способствует профессиональному развитию педагогических работников, обеспечивает открытость дошкольного образования (ФГОС ДО, п. 3.2).

Организация образовательной среды – направление деятельности руководителя дошкольной образовательной организации, связанное с созданием целостной системы материальных, культурных и дидактических ресурсов, обеспечивающих эффективное решение учебно-воспитательных задач в оптимальных условиях.

Вместе с тем каждый педагог дошкольной образовательной организации так же решает задачу создания предметно-пространственной среды как подразделения образовательной организации. Важно отметить, что педагог при этом проявляет свою индивидуальность, учитывает наличные ресурсы своего образовательного пространства, но свой персональный проект обязательно согласует с моделью образовательной среды всей дошкольной образовательной организации. Если задача руководителя состоит в разработке и реализации модели образовательного пространства всей образовательной организации как целостной системы с преимущественным ориентиром на материальные объекты, то задача каждого педагога связана в первую очередь с обеспечением оптимальных условий для индивидуального развития каждого ребёнка [15].

Среди функций образовательной среды можно выделить развивающую, стимулирующую, информационную, функцию сохранения психологического здоровья личности, воспитывающую, организационную функцию.

Для создания образовательной среды необходима ее комплексная оценка, позволяющая работать над ее развитием и совершенствованием.

Среди инструментов и процедур оценки условий образования детей дошкольного возраста в мировой практике признанным лидером является

методика ECERS – «Шкалы для комплексной оценки качества образования в дошкольных образовательных организациях».

Шкала ECERS-R относится к методам оценки образовательной среды детского сада или другого дошкольного центра и, следовательно, видит основную задачу дошкольного образования в создании соответствующей образовательной среды развития детей дошкольного возраста. Это чрезвычайно важное обстоятельство делает инструмент ECERS вполне пригодным для применения в условиях дошкольного образования России поскольку такой подход полностью соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, ставящего условия развития ребёнка в центр образовательного процесса в детском саду. Такая развивающаяся модель ориентирована на самореализацию ребёнка и опирается на возрастные и индивидуальные возможности и интересы детей [26].

В 2014 году был осуществлен перевод ECERS на русский язык, и ее адаптацией занялась научная группа под руководством к.п.н. Елены Георгиевны Юдиной.

Трудно найти другую подобную шкалу, которая была бы так сфокусирована именно на оценке образовательной среды, а не на оценке индивидуальных особенностей детей или педагогов. Она не оценивает по отдельности среду, взаимодействие или детскую игру, но сконструирована таким образом, что отчетливо виден именно образовательный аспект событий, происшедших в детском саду в течение дня. Поэтому можно сказать, что этот инструмент позволяет интегративно оценить качество образовательной среды в целом, а не отдельные ее элементы.

Таким образом, образовательная среда рассматривается нами как одно из условий развития образовательной организации. Она не только создает благоприятные условия развития субъектов образовательного процесса, но и служит непосредственным организатором деятельности как детей, так и

педагогов. Так значение роли предметно-пространственной среды, создаваемой для ребенка в детском саду, определяет необходимость компетентного творческого подхода к ее проектированию воспитателем, а для этого существенную роль в его профессиональной деятельности играет мотивация, о которой пойдет речь в следующем параграфе.

1.2. Мотивация профессиональной деятельности педагогов как фактор развития дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО

Проблема мотивации в психологии и педагогической практике является сегодня особенно востребованной в свете принятых документов: федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, профессионального стандарта педагога.

Педагогическая деятельность побуждается и регулируется мотивационной основой личности, обуславливающей направленность на определенные объекты и способы взаимодействия с ними. В связи с этим, значимым условием поддержания актуального уровня компетентности педагогов дошкольного образования является развитие профессиональной мотивации. В процессе овладения педагогической профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала, активизирующей на личностно-профессиональное развитие в условиях реализации ФГОС ДО [21].

Проблема мотивации исследуется на философском, психологическом и педагогическом уровнях. Сущность, факторы и условия профессионального роста педагогов рассматриваются в работах А.А. Бодалева, Т.Г. Браже, Б.З. Вульфа, П.Т. Долгова, Л.М. Митиной и др. Исследователи характеризуют

личность педагога, его образование, развитие и профессиональную деятельность как многоаспектную, сложную, развивающуюся систему.

Практически каждый человек, даже неискушенный в вопросах управления персоналом, сталкивался с понятием мотивации и стимулирования. Мотивация персонала всегда связана с процессом удовлетворения потребностей и ожиданий работников в работе, которую они выбрали. Этот процесс осуществляется, когда цели работников совпадают с целями организации, где они трудятся.

Мотивация – это побуждение к какой-либо деятельности, усилиям, достижениям. Иными словами, мотивировать кого-то - значит, добиться, чтобы человек захотел проявлять усердие, добросовестное отношение к своим обязанностям. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

Мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними - знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т. д. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование намерения.

Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм. Мотивация здесь выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов: возникла ситуация, позволяющая реализовать имеющийся мотив, появляется и мотивация, т. е. процесс регуляции деятельности с помощью мотива. Например, В. А. Иванников считает, что процесс мотивации начинается с актуализации мотива [8].

В современном педагогическом словаре [10] мотивация определяется как вся совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих

содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения.

Мотив делится на два уровня: мотивы сохранения и мотивы достижения. Чаще всего в своей жизни человек использует мотивы сохранения, где сила эмоций действует незначительное время, а требует от человека постоянной активности, для того чтобы получить желаемое [7].

Деятельность человека является важнейшей жизненной функцией. Поведение человека формируется в зависимости от того, какой конечный итог своих действий он видит. Поскольку нашим основным видом деятельности является работа, то и мотивы здесь ориентированы на сам процесс работы и на ее результат [5]. В первом случае, мотивы будут обусловлены определенным условием труда, содержанием работы, качеством взаимоотношений между сотрудниками и возможностью развития способностей. Во втором случае, результат труда будет от трех основных мотивов:

- материальное вознаграждение – это, прежде всего, денежные доходы и уверенность человека в обеспеченности работой и социальной защищенности;

- значимость работы – здесь учитывается мнение о работе семьи, друзей и средств массовой информации, проще говоря, престижность профессии;

- свободное время – важный мотив для творческих людей, а также для тех, кто имеет маленьких детей или совмещает работу с учебой.

Однако превыше всех видов мотивов, формирующих поведение человека, стоит «самотивация». Это внутреннее самоощущение человека, которым он руководствуется в каждом поступке. Для успешной деятельности человека необходимо контролировать себя, обеспечить режим, в котором любая деятельность будет плодотворной.

Именно из «самотивации» рождаются другие виды мотивов, способствующих достижению поставленных целей.

Таким образом, анализ представленных источников показал, что большинство исследователей придерживаются следующих формулировок феномена мотивации.

Мотивация:

- процесс выбора между различными возможными действиями [3];
- процесс, регулирующий, направляющий действие на достижение специфических для данного мотива целевых состояний и поддерживающий эту направленность [18];
- состояние направленности личности на определенные цели [14].

Следовательно, сущность мотивации включает в себя две взаимодополняющие характеристики: статическую (состояние субъекта на данном временном отрезке) и динамическую (процессуальную).

В качестве мотива выступают самые различные психологические феномены:

1. побуждение как состояние (С.Л.Рубинштейн);
2. потребность (А. Маслоу);
3. намерение (А.Н. Леонтьев);
4. цель (Л.И. Божович).

Мотив является продуктом мотивации, т.е. «психической деятельности, конечной целью которой является формирование основания активности человека и побуждения к достижению выбранной цели.

Как отмечает А.К. Маркова [16], смена доминирующей мотивации представляет собой глубоко индивидуальный процесс и зависит от личностных особенностей, организации деятельности, условий труда и обучения. В процессе повышения квалификации развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования осуществляется в основном на уровне знаний, а на уровне умений и способностей не всегда достаточно в

силу того, что требует существенных изменений в организации, формах и методах работы.

Руководитель как работодатель, заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне. Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального роста педагогов. Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей и желая повышать свой профессиональный уровень развития.

Поскольку мотив является состоянием предрасположенности, готовности действовать определенным образом, задача заключается в формировании или активизации такого состояния, т.е. во внешнем управлении мотивацией.

Таким образом, мотивация является понятием, которое используется не только при описании внутренних состояний (внутренняя мотивация), но и внешних воздействий, побуждающих работника действовать определенным образом (внешняя мотивация). В процессе овладения педагогической профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала, активизирующей личностно-профессиональное развитие в условиях реализации ФГОС ДО.

Задача современного руководителя - удовлетворить интересы педагога, заинтересовать и привлечь в детские сады кадры, а в дальнейшем мотивировать их профессиональный рост, побуждая педагогов к активной педагогической деятельности для получения нового качественного

результата и сфокусированного на достижениях личного смысла в профессии.

1.3 Взаимодействие дошкольной образовательной организации с социальными партнерами в условиях муниципальной системы образования

Современная дошкольная образовательная организация рассматривается как открытая социальная система. Это значит, что дошкольная образовательная организация наделена правом устанавливать взаимоотношения с любыми организациями, учреждениями, предприятиями, частными лицами, которые высказывают заинтересованность в совместной работе и могут оказать помощь дошкольной образовательной организации в решении его основных задач.

Любая дошкольная образовательная организация включена в единую инфраструктуру города, а значит, в непосредственной близости от него находятся другие учреждения, организации, предприятия, общественные объединения, которые потенциально могут быть заинтересованы в решении общих с дошкольной организацией образовательных задач. Такое социальное взаимодействие рассматривается как объединение усилий субъектов для совместного оптимального решения педагогических проблем в области обучения, развития и воспитания детей (Е. Е. Алексеева, Т. И. Бабаева, Т. А. Березина, Т. А. Нежнова, А. А. Майер, И. А. Хоменко). В последнее время появились новые термины, такие как «мультивзаимодействие», «полисубъектное взаимодействие» (А. А. Майер), что указывает на качественно новый уровень профессиональных контактов между дошкольными образовательными организациями и библиотеками, музеями, театрами, спортивными и художественными школами и т.д. [6].

Представитель социального окружения превращается в социального партнера дошкольной образовательной организации в том случае, когда у каждой стороны появляется потребность в сотрудничестве и четко обозначаются общие цели их взаимодействия.

Социальное партнёрство может осуществляться:

- регулярно, если задачи, решаемые социальными партнерами, не имеют четких временных границ, а решаются постоянно (например, задача охраны жизни и укрепления здоровья детей — бессрочная задача; дошкольная образовательная организация ее решает каждый учебный год, поэтому и детская поликлиника как социальный партнер в выделенном направлении взаимодействует с дошкольной образовательной организацией на регулярной основе);
- срочно, если дошкольная образовательная организация заинтересована в социальном партнере на определенный срок (например, взаимодействие с кафедрой дошкольной педагогики педагогического вуза на период осуществления инновационной деятельности дошкольной образовательной организации);
- ситуативно, на момент участия дошкольной образовательной организации в специально планируемых в рамках социального партнерства акциях (например, взаимодействие с выставочным центром для организации презентации детских работ на тему «Мир вокруг меня»).

Социальное партнерство дошкольной образовательной организации с другими заинтересованными лицами может иметь разные формы и уровни:

- партнерство внутри системы дошкольного образования между социальными группами профессиональной общности (педагогические советы дошкольных образовательных организаций, объединения специалистов дошкольных учреждений по актуальным вопросам оказания помощи детям, родителям, родительская общественность, методические объединения воспитателей из разных учреждений и т. д.);

- партнерство работников образовательной организации с представителями иных сфер (учреждений здравоохранения, культуры, физкультуры, общественных организаций, фондов, органов управления образованием на уровне района, города, области, службы социальной защиты семьи и детей);
- партнерство со спонсорами, благотворительными организациями (коммерческие структуры, средства массовой информации, реклама деятельности детского сада) и др.

В работе Гогоборидзе А.Г. рассматриваются механизмы взаимодействия детского сада с социальным партнером (таблица 1).

Таблица 1.

Механизм взаимодействия детского сада с социальным партнером

Наименование этапа	Цель этапа	Основные действия
1. Выбор партнера	Осуществить выбор социального партнера для решения организационной или педагогической проблемы	Провести анализ социального окружения детского сада; принять решение о необходимости взаимодействия с конкретным социальным партнером; проинформировать социального партнера о желании детского сада осуществлять сотрудничество; получить согласие (несогласие) социального партнера на взаимодействие; заключить договор о сотрудничестве
2. Планирование совместных действий	Разработать план совместных действий, необходимых для решения выделенной организационной или педагогической проблемы	Провести переговоры с социальным партнером, в ходе которых необходимо обозначить: цель взаимодействия, сроки сотрудничества (на месяц, полгода, год), содержание общения, наиболее привлекательные для каждой стороны формы сотрудничества. Разработать план совместных действий по решению обозначенной проблемы. Согласовать разработанный план
3. Реализация сотрудничества	Осуществление взаимодействия в рамках запланированной совместной работы	Проведение запланированных мероприятий, акций, иных форм сотрудничества; по необходимости внесение корректив в разработанный план в случае невозможности проведения мероприятия или необходимости изменения сроков его проведения; осуществление необходимого взаимодействия представителей детского сада и социального партнера в ходе подготовки мероприятий

4. Анализ результативности сотрудничества	Определить результативность совместной работы и степень разрешения обозначенной проблемы	Проведение оценки результативности взаимодействия; определение сильных сторон сотрудничества и трудностей и проблем, возникающих в ходе совместной работы; совместное обсуждение полученных результатов; принятие решения о дальнейшем сотрудничестве
В случае принятия положительного решения детский сад совместно с социальным партнером продолжает взаимодействие, начиная осуществление совместных действий со второго этапа.		

Взаимодействие с социальными партнерами в аспекте использования социокультурных ресурсов города может выступать условием амплификации детского опыта, расширения познавательного кругозора, использования уникальных ресурсов, средств и форм, применение которых невозможно или осложнено в условиях дошкольного образовательного учреждения [9].

Социальное партнёрство позволяет дошкольной образовательной организации и школе ориентироваться в нормативах и требованиях, предъявляемых государством к дошкольному и начальному образованию в Российской Федерации, рациональнее и эффективнее проектировать и реализовывать работу по преемственности данных образовательных организаций (Т. И. Бабаева, Н. И. Гуткина, Л. А. Венгер).

Таким образом, взаимодействие с социальным окружением позволяет значительно расширить образовательное пространство детского сада и поднять уровень образования на более высокую ступень именно благодаря тому, что дети за стенами учреждения наиболее полно постигают основные жизненные истины. Повышение качества дошкольного образования напрямую зависит от социальных связей, которые дают дополнительный импульс для духовного развития и обогащения личности ребенка, совершенствуют конструктивные взаимоотношения с родителями, способствуют росту профессионального мастерства педагогов, поднимают статус учреждения, формируют его положительный имидж. Четко спланированное и грамотно организованное взаимодействие детского сада с социальными партнерами создает условия для расширения кругозора

дошкольников, по тому что, в первую очередь, исчезает территориальная ограниченность ДОО и образовательный процесс принимает активную форму. Повышается общекультурный уровень, формируется позитивная самооценка, коммуникативные, творческие навыки и личностные качества детей, родителей и педагогов.

Итак, одной из основных проблем современной дошкольной организации является разрыв между изменяющимися образовательными потребностями общества и реальными возможностями системы образования. Путь к новому состоянию и новому качеству образования невозможен без развития дошкольной образовательной организации. Образовательная среда выступает одним из условий развития детского сада.

Значимым условием поддержания актуального уровня компетентности педагогов дошкольного образования является развитие профессиональной мотивации. В процессе овладения педагогической профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала, активизирующей на личностно-профессиональное развитие в условиях реализации ФГОС ДО [21].

Взаимодействие с социальным окружением позволяет расширить образовательное пространство детского сада и поднять уровень образования на более высокую ступень. Повышение качества образования напрямую зависит от социальных связей, которые дают дополнительный импульс для духовного развития и обогащения личности ребенка, совершенствуют конструктивные взаимоотношения с родителями, способствуют росту профессионального мастерства педагогов, поднимают статус учреждения, формируют его положительный имидж. Четко спланированное и грамотно организованное взаимодействие детского сада с социальными партнерами создает условия для расширения кругозора дошкольников, формирует позитивную самооценку, коммуникативные, творческие навыки и личностные качества детей, родителей и педагогов.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по развитию дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО

2.1. Оценка образовательной среды ДОО и рекомендации по её развитию

17 апреля 1938 г. в посёлке Спасск был открыт детский сад, для детей рабочих Золотодобывающего прииска на 28 мест. 20 мая 2004 года детский сад открылся после реконструкции. В декабре 2011года детский сад был переименован в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №21 «Светлячок» (МБДОУ детский сад №21 «Светлячок»). Адрес учреждения: 652980, Кемеровская область, Таштагольский район, пгт. Спасск, ул. Октябрьская, 6-а.

Педагогический состав имеет следующую характеристику, представленную в таблицах 2-3.

Таблица 2

Характеристика педагогического коллектива

Образование, категория, награды	Количество
Высшее образование	33,3%
Среднее специальное	66,7%
Первая категория	100%
Высшая категория	0%
Второе высшее образование	1
Награды:	
Медаль «За веру и добро»	2
Медаль «За вклад в развитие Таштагольского района»	1
Почётная грамота департамента образования и науки Кемеровской области	2
Почётная грамота главы города Таштагола	4
Благодарственное письмо главы города Таштагола	3

Таблица 3

Стаж работы

Стаж	10 – 20 лет	Свыше 20 лет
количество	3	3

Для эффективного развития дошкольной образовательной организации необходима ее оценка.

Давно известно: хочешь изменить качество какого-либо продукта – измени инструменты его оценки. К образованию это относится в высшей степени.

Но что касается образования малышей, то тут – особый разговор. Поскольку напрямую оценивать их результаты-достижения нельзя (почему – описано в ФГОС ДО), специалисты разрабатывают измерители, направленные на оценку образовательной среды, в которую дети погружены в детском саду. И среди наиболее эффективных критериев такого рода давно привлекает внимание ECERS – Шкала оценки окружающей среды в учреждениях дошкольного образования. ECERS фиксирует три стороны образовательной среды: время (организация дня); люди (взаимодействие педагога с детьми и родителями); пространство. Всего шкала включает 43 параметра, по каждому из них можно получить от 1 до 7 баллов, причем тщательно прописаны индикаторы признаков, по которым наблюдатель может четко определить, какой именно балл им соответствует. Это делает шкалу высоко надежной, а качественную оценку детского сада – максимально объективной [22].

Для изучения образовательной среды в условиях реализации ФГОС ДО можно использовать шкалы для комплексной оценки качества образования ECERS-R, так как они дают комплексную дифференцированную картину того, что и в какой степени реализуется и какое направление организации имеет смысл избрать для своего развития, демонстрирует, какие аспекты

ФГОС ДО и в какой степени реализованы данной конкретной организацией и над какими ей нужно ещё работать.

Поэтому, руководитель как работодатель, призван совершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне, ему необходимо побудить сотрудников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей и желания повышать свой профессиональный уровень развития. В процессе овладения педагогической профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала, активизирующей личностно-профессиональное развитие в условиях реализации ФГОС ДО.

Для оценки образовательной среды была выбрана старшая разновозрастная группа детского сада №21 «Светлячок». Процедура оценки с помощью критериев, положенных в основу ECERS, трудоемка и требует серьезной квалификации (наблюдение должно занимать не менее четырех часов подряд, оценивание ведется по семи подшкалам и сорока трем компонентам). Но в целом работа не вызывала особых затруднений – например, мы легко могли пользоваться шкалами для оценки по таким разделам, как обеспечение безопасности, гигиена, режимы охраны здоровья. И, что особенно приятно, по этим разделам оценки, как правило, были выше средних или высокие.

Вот фрагмент из пояснительной записки к шкале оценивания:

«Цель мест для уединения – дать детям отдохнуть от давления жизни в группе. Место, где дети могут играть в уединении от остальных детей, под контролем персонала, считается местом для уединения. Такие места могут быть созданы: с использованием таких физических барьеров, как шкафы; правилом, запрещающим детям мешать друг другу; ограничением количества детей, занятых за столом, расположенном в тихом месте». Поставлена оценка «хорошо» (4 балла). В нашем детском саду уголок уединения отделён прозрачными шторами, чтобы воспитатель мог видеть, чем занимаются дети,

но при этом другие воспитанники им не мешали. Но воспитателям приходится договариваться с детьми об очередности в уголок уединения, всегда много желающих.

Наши беседы с воспитателями подтвердили, что они не стремятся «дать детям отдохнуть от давления в группе», скорее, наоборот, стараются включить всех детей в общую деятельность, направляемую взрослым.

В редкие и недолгие паузы, когда дети предоставлены сами себе (по нашим наблюдениям, это время занимает от 5 до 20% всего времени пребывания в саду, воспитатель может и не запрещать детям играть в одиночку (если им удастся найти для этого укромное место, помимо уголка уединения). Но и тогда он не требует от других детей не мешать тому, кто хочет остаться один. Таким образом, нельзя говорить ни о доступности в течение значительной части дня, ни о том, что действует правило «не мешать».

Итак, общий вывод состоит в том, что хотя прямого запрета играть в уединении от остальных детей и не существует, фактически такая возможность существует не у всех желающих уединиться:

- нет или крайне мало укромных мест, где можно уединиться от остальных детей;
- нет нормы «не мешать побыть одному»;
- недостаточно времени, которое дети могли бы использовать по своему усмотрению, в том числе чтобы отдохнуть от группы.
- педагоги не поддерживают ценность уединения, личных занятий, отдыха от группы; стараются как можно чаще включать всех детей в деятельность под руководством взрослого.

Следующий критерий, выбивающийся из привычного нам ряда, связан с пунктом «Еда, закуски», а именно с фразой «заставляют детей кушать».

Самый низший балл по этому показателю выставляется в случае фиксации «отрицательной социальной атмосферы (персонал жестко требует соблюдать манеры, заставляет детей кушать, хаотичная атмосфера)».

Мы не наблюдали в группе «хаотичной атмосферы», однако видели, что воспитатель действительно заставляет детей есть, хотя при этом использует шуточный тон.

Конечно, мы понимаем, что ситуация может сильно зависеть от личности конкретного взрослого. Но чтобы оценить ее как «хорошую» (5 баллов), должно соблюдаться условие «большинство членов персонала ест вместе с детьми во время еды и групповой закусочки». Но так бывало далеко не всегда.

На 7 баллов («отлично») ситуация оценивается в том случае, когда взрослые не только обедают вместе с детьми за одним столом, но и «еда/закусочки являются временем для общения (персонал поощряет детей рассказывать о событиях дня и вещах, которые им интересны; дети общаются друг с другом)». В реальности действует традиция молчать за столом («когда я ем, я глух и нем»), по всей видимости, сохраняется – во всяком случае, наши наблюдения позволили зафиксировать, что в течение всего времени обеда дети лишь изредка переговаривались друг с другом, при этом воспитатель мог сделать ребёнку замечание по поводу разговоров за столом.

Так что общий вывод амбивалентен: с одной стороны, нет оснований считать, что от детей непременно жестко требуют вести себя «подобающим образом» и заставляют насильно есть во время обеда. Но в то же время нельзя сказать, что они чувствуют себя свободными отказаться от того или иного блюда или от еды вообще.

Затруднена доступность материалов и игрушек. В группе имеются: игрушки, костюмы, предметы для развития мелкой моторики, конструкторы, природные материалы, песок-вода в помещении и др., но при этом не все они находятся в свободном доступе; недостаточно специальных материалов для

развития толерантности и принятия многообразия, в свободном доступе для детей в течение дня их нет.

В целом, для того чтобы материалы считались доступными на минимальном уровне, «у детей должна быть возможность добраться до них и использовать их в течение одного часа в день для программы длиной восемь часов и более». А «значительная часть дня» означает минимум одну треть всего времени присутствия детей.

Это значит, что если музыкальные инструменты и костюмы хранятся в отдельном шкафу и извлекаются оттуда только по случаю музыкальных занятий и праздников, в группе имеются только 2-3 костюма, музыкальных инструментов в свободном доступе нет. То же касается материалов для проведения опытов, для развития мелкой моторики.

Тот же вывод приходится сделать и о материалах для ролевых игр, природных и других материалах, если они хранятся в группе, но взаимодействовать с ними можно только с разрешения взрослого.

Ограничено время и пространство для свободной игры. Прежде всего необходимо прояснить, что понимается под свободной игрой: «Детям разрешено самим выбирать материалы и партнеров по играм и, насколько возможно, самостоятельно организовывать свою игру. Вмешательство взрослых осуществляется только в ответ на запросы детей. Ситуации, в которых детей распределяет по центрам интересов воспитатель или в которых воспитатель выбирает детям материалы для игр, не считаются свободной игрой».

Для того чтобы засчитать, что времени для свободной игры минимально, необходимо, чтобы дети могли принять участие в свободной игре в течение как минимум одного часа в день для программ целого дня. Этот час может быть единовременным или состоять из нескольких периодов в течение всего дня.

Хорошо, когда свободная игра происходит в течение значительной части дня как внутри здания, так и на участке снаружи («несколько периодов для свободной игры в день»). Напомним, что «значительная часть дня» – это больше трети всего времени нахождения ребенка в саду. Поэтому, если считать, что ребенок находится в детском саду в среднем восемь-девять часов, то у него должно быть около трех часов для свободной игры.

Мы наблюдали в течение четырех часов подряд и беседовали с воспитателями, анализируя распорядок дня.

Типичный распорядок дня состоит из двух занятий и прогулки до обеда, одного занятия и прогулки после тихого часа и полдника. Воспитатели отмечали, что много времени уходит на одевание на прогулку, особенно в зимнее время. Таким образом, время на собственно свободную игру (если исключить занятия, прогулки и режимные моменты) стремится к нулю.

Впрочем, при определенных условиях дети могут использовать время прогулок для свободной игры. Мы наблюдали, как девочки играли в сюжетно-ролевые игры на прогулке: они использовали для этого игрушки, которые были вынесены на веранду. Игре способствовало и полузакрытое пространство веранды. В зимний сезон на прогулку игрушки не выносятся редко, а времяпрепровождение на открытом воздухе чаще всего сводится к двигательной активности.

Таким образом, при определенных условиях для свободной игры дети могут использовать время прогулок (в лучшем случае 1,5–2,5 часа). А это составляет меньше трети всего времени их пребывания в саду.

Общение регламентируется. Для того чтобы засчитать «неформальное использование языка», сотрудникам/персоналу и детям необходимо взаимно слушать и говорить/отвечать друг другу. Это отличается от одностороннего общения, при котором, например, даются указания или команды.

При наблюдении сравнивается количество слов, используемых сотрудниками/персоналом для управления ежедневным распорядком дня или

контроля поведения детей, с количеством слов, используемых для обмена информацией и социального общения. Если для второго типа общения используется две трети всего «дневного вербального массива», считается, что общение носит не регламентирующий, а неформальный характер.

Вне всякого сомнения, ситуация с оценкой характера общения зависит от личности воспитателя, его профессиональных навыков, связанных с умением слушать ребенка. Однако, учитывая, что почти все время пребывания в наших садах посвящено занятиям и режимным моментам, вероятность того, что общения, связанного с контролем и управлением, меньше 75%, очень небольшая.

В разделе ECERS «Установившиеся режимы личной гигиены» шкалы есть пункт, который называется «Встреча/проводы». Он анализирует, как воспитатели приветствуют детей, насколько тепло их встречают и провожают, всех ли детей встречают индивидуально и положительно, как общаются при этом с родителями и т.д.

Низший балл, единица, выставляется, если «Родителям не разрешается приводить детей в комнату для занятий».

Из наблюдений и разговоров с воспитателями нам известно, что в наших садах родители, как правило, провожают детей только до группы, не заходя в неё (исключение составляют родители в адаптационный период), либо родители, спросившие разрешения на присутствие в группе у воспитателя.

Итак, опираясь на проведенный анализ, можно сказать о некоторых целях и ценностях, нашедших отражение в ECERS.

Высокое качество образования (не только дошкольного), согласно этим ценностям, можно наблюдать там, где, помимо привычных нам плюсов, связанных с безопасностью детей, качеством питания, богатством образовательной среды и т.д.:

– ребенок может отдохнуть от общих дел и общения, и ему никто не будет мешать;

– детей не заставляют есть, воспитатели обедают вместе с ними за одним столом и ведут приятную беседу, а дети во время еды общаются друг с другом;

– развивающие материалы, игрушки, музыкальные инструменты, костюмы и т.д. находятся в свободном доступе, и ребенок может брать их не только во время занятий, но когда захочет, в течение большей части дня;

– общение с воспитателями носит нерегламентирующий характер (взрослый не дает ребенку указаний), по крайней мере большую часть всего времени нахождения ребенка в саду;

– детям достаточно времени и пространства для свободной игры, в которую взрослый не может вмешиваться, кроме случаев прямой просьбы со стороны детей (минимально это час в помещении и час на улице, достаточно - треть всего времени нахождения в саду);

– родители могут приводить ребенка в комнату для занятий, т.е. им каждый день разрешается заходить в детский сад дальше детской раздевалки.

Эта картина, очевидно, отличается от привычных нам реалий. Вопрос: согласуется ли она с нашими представлениями о хорошем образовании?

Может быть, критерии ECERS, на которые мы «натываемся», не принципиальны? Или у нас все же возникает ощущение, что они действительно эмоционально нагружены и что-то в нас сопротивляется тому, чтобы позволить ребенку отделиться от общих занятий и отдохнуть одному или, например, отказаться от завтрака?

Напомним, что эти пункты находятся в ряду таких, например, как:

«Мебель для регулярного ухода за детьми является удобной в использовании», «Места для игр организованы таким образом, чтобы избежать проблем с безопасностью», «Книги и языковые материалы по

развитию речи меняются для поддержания интереса к ним» и т.д., не вызывающих у нас ни удивления, ни сопротивления.

Теперь сопоставим пики нижних значений, т.е. «провалы», с верхними пиками (самыми высшими оценками). По нашим наблюдениям, высшие оценки в детском саду №21 «Светлячок» по таким параметрам, как обеспечение безопасности, гигиена, режимы охраны здоровья, а также условия для профессионального роста. Но при этом усиленная забота о безопасности (предполагающая усиленный контроль) и регламентирующее общение (контроль и управление) оказываются как-то уж слишком «симметричными» отсутствию времени и места для свободной игры детей и условий для уединения.

Тщательно поддерживается гигиена, соблюдаются самые строгие требования к приготовлению пищи. Детей уговаривают есть; воспитатели не всегда едят и не ведут светские беседы с детьми за столом.

Достаточно игрушек, инструментов и материалов для развития детей, но они недоступны детям большую часть дня.

Выделить места для индивидуального отдыха и время для свободной игры не так сложно (в обоих случаях, кстати, главным условием является правило «не мешать», соблюдаемое прежде всего воспитателем). Но для этого должны быть приняты соответствующие ценностные ориентиры. Особого обсуждения заслуживает сюжет с действительно самыми лучшими (согласно результатам оценки) условиями для профессионального роста и повышения квалификации педагогов: наличие провалов по указанным выше параметрам говорит о том, что на курсах повышения квалификации проблемы детской автономии или свободного выбора не оказываются в центре внимания [26].

Педагогическая работа проходит внутри определённой пространственной и временной структуры. Эти условия образуют рамки педагогической работы и влияют на все другие образовательные процессы.

Стандарт и шкала придают большое значение созданию соответствующей среды, обеспечению необходимым оборудованием и материалами, а так же определённым принципам планирования и организации времени.

Организация пространства в детском саду №21 «Светлячок» способствует социальному взаимодействию между детьми, взрослыми и детьми и педагогическим коллективом и родителями. Разнообразной творческой активности детей.

Современное понимание организации пространства предполагает многофункциональное использование помещений, а так же определённые требования к цветовому фону и освещению.

Устройство наружной территории так же должно способствовать хорошему самочувствию детей и детской активности различного рода.

Соответствующие материалы и оборудование. Набор и качество которых так же должны отвечать современным требованиям и стандартам, так же являются неотъемлемой частью работы над качеством, куда входит и его оценка.

Наряду с учётом пространственных условий профессиональное планирование времени относится к важнейшим педагогическим задачам педагогов. Высокое качество планирования времени не предполагает жесткого распорядка дня, но в соответствии с современными требованиями стремиться установить гибкое равновесие между определённым временным порядком и открытостью для импровизации и разных возможностей - экскурсий, творческих проектов праздников, а так же учитывать индивидуальные потребности и интересы детей.

Шкала ECERS позволила нам оценить образовательную среду детского сада №21 «Светлячок», что в дальнейшем позволит принимать эффективные управленческие решения, корректировать работу ДОО, позволит педагогам оценивать качество собственной работы. Однако интереснее и полезнее всего совмещать внешнюю оценку эксперта и самооценку педагогов: в нашем

исследовании начинался по-настоящему продуктивный разговор. Педагоги начинали видеть ясные ориентиры для улучшения своей работы.

2.2. Диагностика мотивации профессиональной деятельности педагогов и условия ее развития в ДОО

Мотивация профессиональной деятельности педагога определяет степень вовлеченности педагога в работу дошкольной образовательной организации. Это напрямую связано с ее развитием, осуществлением инновационной деятельности, реализацией ФГОС ДО.

Для исследования особенностей мотивационной сферы личности педагогов МБДОУ детский сад №21 «Светлячок» нами были проведены следующие мероприятия:

1) анкетирование оценки удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью.

При оценке удовлетворенности педагога своей профессией, мы опирались на такие моменты, как:

- характеристика педагогами наиболее привлекательных сторон своей профессии;

- оценка ими собственных профессиональных перспектив;

- удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки и системой повышения квалификации;

- удовлетворённость характером организации труда и качеством распределения времени.

2) диагностика, которая включила в себя:

- методику «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева (Приложение 1);

- анкетирование «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов» (Приложение 2);

- «Диагностика степени удовлетворенности основных потребностей» (Приложение 3).

- тест на эффективность руководства образовательной организацией (Приложение 4).

В результате проведенных мероприятий были получены следующие данные. Привлекательные стороны педагогической профессии выглядят по данным опроса так: творческий характер труда - 66,67 %, удовлетворение от труда в данной области – 50%, возможность принести пользу людям – 83,33%, возможность общения с людьми – 83,33%, интеллектуальный характер профессий – 33,33%.

Опрос показывает, что гуманистический характер профессии является доминирующим моментом с точки зрения привлекательности этой профессии. Это только подчеркивает выводы о том, что практически все педагоги не видят особых социальных перспектив в своей профессии: "возможность быстро сделать карьеру" – 16,67% и "социальная престижность профессии" - 33,33%. Если бы педагогам представилась возможность сменить свою профессию почти, то этим бы воспользовались 16,67%.

Анализ удовлетворенности педагогов материальным обеспечением показывает, что уровнем оплаты труда удовлетворены всего 33,33% опрошенных. При этом, относят себя к малообеспеченному слою 16,67% педагогов, к среднеобеспеченному - 50%, к высокообеспеченному – 16,67 %. Приведенные данные говорят о том, что мотивация с помощью материального и социального обеспечения педагогов находится на среднем уровне.

Данные того же опроса свидетельствуют, что организацией своего труда удовлетворены 66,67%, а количеством свободного времени – 83,33%. Исследования показали, что 33,33 % педагогов не удовлетворены результатами своей педагогической деятельностью в образовательном учреждении, а именно системой моральных поощрений.

Следует отметить, что одной из наиболее привлекательных сторон педагогической профессии являются, возможность иметь достаточно много свободного времени и длительный отпуск в летние месяцы.

Средняя оценка по оценке структуры мотивов педагога составила 134 балла из 150 возможных, что соответствует высокому уровню. Количественный анализ результатов по каждому аспекту мотивации, рассматриваемому в тесте, показал, что среднее значение колеблется в диапазоне 6-7 баллов (при максимуме 10 баллов). Это достаточно высокие показатели, но, однако же, всего не намного превышающие средние значения.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в рассматриваемом образовательном учреждении условия работы педагогов таковы, что наиболее актуальным являются потребности в материальном благополучии и защищенности.

Возможными причинами недостаточно сформированности внутренней мотивации профессиональной деятельности педагога могут быть:

- отсутствие целенаправленности в обеспечении стратегии развития человеческих ресурсов, кадрового потенциала;
- иррациональность форм работы с персоналом, их бессистемность, что диктует необходимость в пересмотре форм работы с персоналом, использование в работе более эффективных форм, например, переход с привычных методических форм работы на интерактивные;
- непоследовательность в работе с персоналом, что вызывает необходимость не просто в повышении квалификации сотрудников, а в их развитии в достаточном для достижения новых результатов направлении.

Афанасьева Т.П. считает, что успешное руководство педагогическим коллективом возможно только при создании условий, обеспечивающих заинтересованность педагогов в достижении целей деятельности: в эффективной реализации ими учебно-воспитательного процесса, в его

совершенствовании, в повышении собственного культурного и профессионального уровня, участия в управлении. При этом основных задач руководства две: формирование кадрового потенциала и обеспечение продуктивности его деятельности [1].

Приведем результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов детского сада № 21 «Светлячок» по мотивационной шкале Афанасьевой Т.П. [1]. С ее помощью можно оценить степень благоприятности мотивационной среды образовательного учреждения, построив мотивационные профили для учебно-воспитательной и инновационной деятельности, повышения культурного и профессионального уровня педагогов, их участия в управлении образовательным учреждением.

Отталкиваясь от полученных результатов, руководитель сможет обоснованно использовать результаты проведенной диагностики так, чтобы создавать условия для удовлетворения интересов педагога, проявления инициативы и желания профессионально развиваться.

Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов образовательного учреждения, в зависимости от стажа работы педагогов представлены соответственно на рисунках 1 и 2.

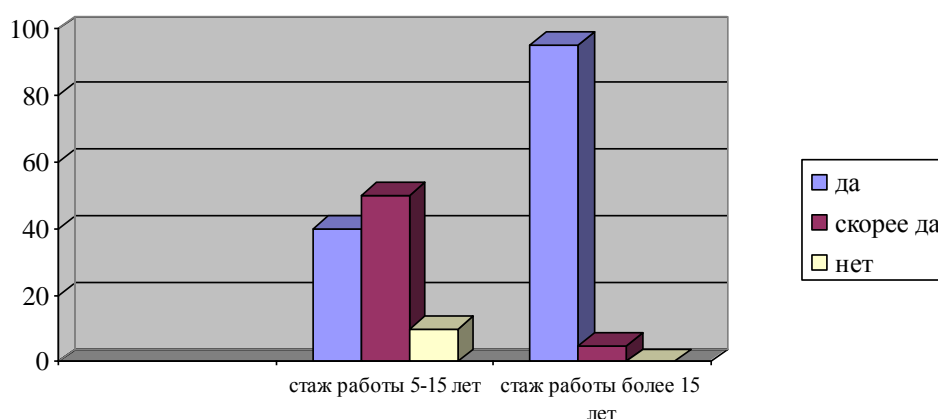


Рисунок 1. Удовлетворенность педагогической работой и заработной платой

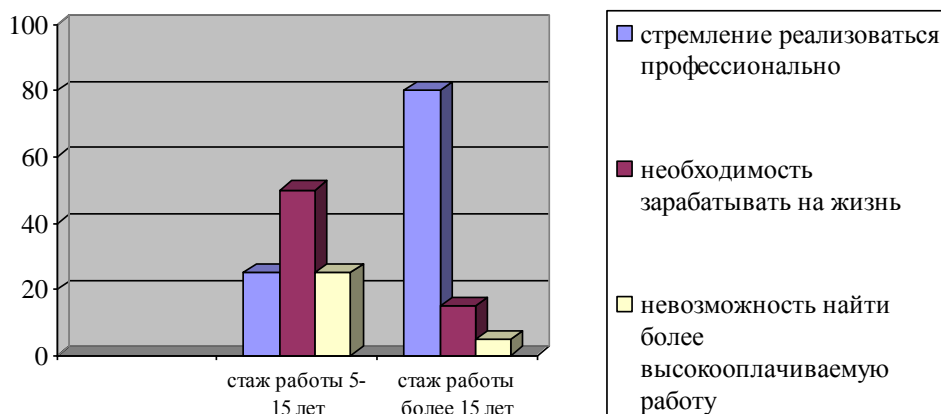


Рисунок 2. Факторы, влияющие на работу педагогов

Педагоги со стажем педагогической работы со стажем от 5-15 лет удовлетворены работой - 40 %, а со стажем работы более 15 лет – 90%.

К факторам, влияющим на работу, в данном образовательном учреждении относят стремление профессионально реализовать и необходимость зарабатывать на жизнь.

Анализ данных исследования показал, что в образовательном учреждении педагогам нравится работать, так как есть возможность реализовать. Педагогам со стажем работы от 5-15 лет комфортно в коллективе - 100%, педагогам со стажем работы более 15 лет нравится коллектив, 50%, считают, что есть поддержка коллег, доброжелательность в коллективе - 50%.

Построив мотивационные профили [20] для учебно-воспитательной и инновационной деятельности, можно оценить степень ее благоприятности, способствующей повышению культурного и профессионального уровня педагогов, их участия в управлении образовательном учреждении.

Анализ данных, полученных в результате опроса руководителя МБДОУ детский сад №21 «Светлячок» свидетельствует о высокой степени эффективности управления организацией и создания условий для развития мотивации педагога к профессиональной деятельности.

Таким образом, диагностика мотивации профессиональной деятельности педагога в МБДОУ детский сад № 21 «Светлячок» позволяет выявить условия, которые определяют направление и величину усилий, прилагаемых педагогическими работниками для достижения общих целей образования.

2.3. Динамика развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №21 «Светлячок» на основе практики взаимодействия с социальными партнерами

В настоящее время детский сад посещают 55 детей, в нём функционируют две группы: младшая разновозрастная от 1,5 до 4-лет и старшая разновозрастная группа от 4-х до 7 лет. В группах создана предметно-развивающая среда, приближенная к требованиям реализуемой образовательной программы. Имеются различные уголки и игровые центры, позволяющие педагогам организовать как непосредственно организованную образовательную деятельность, так и самостоятельную деятельность детей в течение дня: игровую, конструктивную, опытно-исследовательскую. Компоненты развивающей образовательной среды детского сада выступают в единстве, они взаимосвязаны и взаимообусловлены. Так, содержание образовательной программы вносит специфику в организацию предметной среды, определяет направление педагогического поиска и самосовершенствование педагогов.

В детском саду работает дружный коллектив, состоящий из четырёх воспитателей, учителя-логопеда и инструктора по физкультуре.

По итогам работы 2013, 2014, 2015 год МБДОУ детский сад №21 «Светлячок» включён в НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕЕСТР Лучшие учебные заведения России. Всероссийский Реестр организаций, предприятий,

учреждений, индивидуальных предпринимателей, активно участвующих в социально-экономическом развитии субъектов федерации и муниципальных образований «КНИГА ПОЧЁТА». Всероссийский реестр размещён в Интернете на сайте www.kniga-rocheta.ru. 27 марта 2015 года МБДОУ детский сад №21 «Светлячок» награждён БРОНЗОВОЙ МЕДАЛЬЮ за разработку проекта «Возрождение семейных традиций» представленного на конкурс «Лучший экспонат» проводимый в рамках специализированных выставок «ОБРАЗОВАНИЕ. КАРЬЕРА. ЗАНЯТОСТЬ», «ДЕТИ. СПОРТ. ЗДОРОВЬЕ», «МАТЬ И ДИТЯ», «ВЫПУСКНОЙ БАЛ» (КУЗБАССКАЯ ЯРМОРКА), Почётной грамотой Главы администрации Таштагольского района за новаторство, оригинальность и творческий подход в благоустройстве дошкольного образовательного учреждения.

Анализ работы МБДОУ детский сад № 21 «Светлячок» с учетом его специфики и необходимости обновления содержания в соответствии с основными направлениями модернизации дошкольного образования позволяет отметить положительные результаты, особенности и одновременно обозначить ряд проблем [27].

Таблица 4

Анализ эффективности работы МБДОУ детский сад №21 «Светлячок»

Группы требований обобщенного заказа к будущей модели	Фактические результаты, фиксируемые на 2013-2014 уч. год		Формулируемые проблемы	Причины возникновения проблемы	
	Положительные достижения ДОУ	Зоны «болевых» точек		Как недостаток внутренних условий организации	Как недостаток внешних по отношению к ДОУ условий
Для кого будет организовано образовательное пространство?	В течение ряда лет педагогический коллектив ведет поиск наиболее эффективных форм организации образовательного пространства для детей от 1.5 до 7 лет с разными стартовыми и потенциальными возможностями	Отмечается недостаточный уровень готовности детей к поступлению в ДОУ. Часто родители не владеют информацией о направленности образовательных программ, о психолого-	Противоречие между современным обобщенным заказом системе дошкольного образования и организацией образовательного пространства МБДОУ, уровнем	1.Средний уровень информаций и маркетинговой деятельности ДОУ. 2. Маловариативные использованные формы взаимодействия с населением, семьями дошкольников,	Высокая занятость родителей на работе и как следствие мало времени уделяется воспитанию ребёнка в семье. 2. 20% родителей не придают должного значения

Группы требований обобщенного заказа к будущей модели	Фактические результаты, фиксируемые на 2013-2014 уч. год		Формулируемые проблемы	Причины возникновения проблемы	
	Положительные достижения ДОУ	Зоны «болевых» точек		Как недостаток внутренних условий организации	Как недостаток внешних по отношению к ДОУ условий
	<p>стями и способностями. Анализ социального статуса семей и образовательного заказа родителей позволяет сделать вывод о том, что 46% родителей имеют среднее специальное образование, мотивацию на получение ребенком повышенного уровня образования, удовлетворены качеством образовательного процесса ДОУ</p>	<p>физиологических особенностях развития детей</p>	<p>взаимодействия субъектов образовательного процесса</p>	<p>социальными институтами пгт. Спасск.</p>	<p>дошкольному воспитанию, не понимают важность этого возраста в процесс становления личности ребёнка</p>
<p>Кто будет осуществлять образовательный процесс?</p>	<p>2 педагога имеют высшее педагогическое образование, остальные среднее специальное Педагоги владеют большим объемом знаний в определенном виде деятельности, ориентированы на успешную деятельность. Для большинства характерны такие качества, как ответственность, исполнительность, мобильность, заинтересованность в результатах дела.</p>	<p>Однако, по результатам опроса, 10% педагогов не повторили бы свой профессиональный выбор, не испытывают удовлетворенности от уровня квалификации, взаимодействия с родителями. Анализ результатов диагностики педагогов ДОУ говорит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - о неполном или поверхностном представлении педагогов о логике непрерывного образования, о приоритетных направлениях модернизации системы дошкольного образования; - об ориентации педагогического 	<p>Проблема подготовленности педагогических кадров: незначительное несоответствие между потребностью детского сада в компетентных, мобильных педагогических кадрах, моделирующей новое развивающее образовательное пространство в МБДОУ, и уровнем педагогической компетентности сотрудников.</p>	<p>1. Критерием педагогического мастерства специалиста детского сада является исключительно профессиональная работа. В связи с этим методическая работа с педагогическими кадрами носит просветительский характер и направлена на приращение объема знаний для определенного вида деятельности, что не влечет за собой качественного изменения педагогической деятельности, формирования профессионального мировоззрения</p>	<p>Смена акцентов в содержании деятельности образовательных учреждений: от формирования личности с заданными свойствами и качествами к уникальной, неповторимой, образованной личности, способной решать проблемы в различных сферах и видах деятельности в соответствии со своими личностными смыслами, признанием уникальности и неповторимости других.</p> <p>2. Недостаточность инновационности</p>

Группы требований обобщенного заказа к будущей модели	Фактические результаты, фиксируемые на 2013-2014 уч. год		Формулируемые проблемы	Причины возникновения проблемы	
	Положительные достижения ДОУ	Зоны «болевых» точек		Как недостаток внутренних условий организации	Как недостаток внешних по отношению к ДОУ условий
		коллектива на быструю сию минутную деятельность и результаты без глубоко рефлексивной исследовательской, организаторской, проектной деятельности по решению проблемных ситуаций;		ния педагогических кадров, устойчивой профессиональной позиции, новых ценностей ориентации, нового отношения к ребенку, как центру образовательного процесса 2. Недостаточный уровень рефлексивного типа управления образовательным процессом	ционных программ и опыта обучения педагогов управленческой деятельности в образовательной модели личностно-ориентированного типа
На что будет направлено проектирование нового образовательного пространства и какова будет его сущность?	Образовательный процесс в дошкольном учреждении направлен на всестороннее гармоничное развитие детей	Хотя положение дел с состоянием познавательной сферы воспитанников в детском саду можно считать довольно благополучным, однако у 8% низкий уровень сформированности нравственных норм и правил поведения, у детей не формируется потребность в саморазвитии и умение по собственной инициативе получать знания из различных источников. Это, несомненно, осложняет адаптацию ребёнка в новом детском коллективе.	1. Проблема эффективности образовательного процесса: несоответствие между необходимостью обеспечения высокого качества образования и содержанием образовательного процесса, построением предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО.	1. Усредненный подход к развитию воспитанников, не учитывающий разнородность состава детей в возрастной группе по уровню развития, индивидуальным особенностям 2. Недооценивание роли игры в развитии ребенка, излишняя регламентированность деятельности, контролирование, оценивание поведения. 3. Низкий процент педагогических кадров, владеющих новым содержанием образования, использующих эффективные технологии обучения и воспитания.	1. Отсутствие единой стратегии развития дошкольного образования. 2. Отсутствие ясных ответов на базовые вопросы (чему, как, когда и кому учить?) 3. Неопределенность в педагогической науке и практике приоритетов в отборе содержания образовательного пространства и форм реализации образовательного процесса.
В каких условиях	В МБДОУ созданы	1. Проблема формирования	Наблюдается закрытость	1. Недостаточная помощь и	

Группы требований обобщенного заказа к будущей модели	Фактические результаты, фиксируемые на 2013-2014 уч. год		Формулируемые проблемы	Причины возникновения проблемы	
	Положительные достижения ДОУ	Зоны «болевых» точек		Как недостаток внутренних условий организации	Как недостаток внешних по отношению к ДОУ условий
будет осуществляться образовательный процесс?	хорошие условия для развития детей, охраны и укрепления их здоровья. Содержание предметно-развивающей среды соответствует программно-методическому обеспечению ДОУ.	политики педагогического сообщества в МБДОУ: противоречие между необходимостью создания условий для перехода к новому содержанию образования и отсутствием экспериментальных педагогических команд. 2. Проблема создания учебно-материальной базы современного образовательного пространства: противоречие между необходимостью реализовать новое содержание и имеющимися в ДОУ условиями.	педагогов в своей деятельности. В ДОУ отсутствуют экспериментально-проектные команды специалистов по созданию новых практик, повышающих эффективность образовательного процесса	образовательная поддержка педагогов по организации новых проектов изменения совместной деятельности в жизни МБДОУ, в котором все участники могли бы стимулировать изменения и реализовывать свои планы. 2. Слабая организация мотивационных условий и среды взаимодействия в детском саду	

Важной задачей, решаемой в ДОО сегодня – это взаимодействие с социальными партнерами.

Основные направления МБДОУ детский сад № 21 «Светлячок» в работе с макросоциумом:

- Адекватное вовлечение родителей в единое образовательное пространство;
- Реализация идей социального партнерства;
- Совместное участие в муниципальных, районных конкурсах и проектах.
- Взаимодействие с учреждениями здравоохранения;
- Взаимодействие с социальными структурами: социальный отдел, комиссия по делам несовершеннолетних и опеке.

- Взаимодействие с учреждениями культуры: ДК «Юность» пгт. Спасск, детская библиотека.
- Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования: библиотека пгт. Спасск, «Автогородок» г. Таштагола.

Мы считаем, что взаимодействие можно осуществлять в нескольких направлениях.

Разработка совместных программ, материалов, пособий в рамках учебно-методического объединения, сетевого проекта (например, в рамках исследовательской темы в творческой группе районной методической службы, обмена опытом реализации преемственных программ и т. п.).

Осуществление мониторинга развития и воспитания детей, осуществляемое совместными усилиями воспитателей, педагогов и учителей (с этими целями учителя могут посетить несколько раз дошкольную образовательную организацию, наблюдать занятия и игры детей, беседовать с детьми и родителями).

Проведение консультативной работы (педагогов, родителей) в форме выездов и выступлений на родительских собраниях в дошкольной образовательной организации.

Оказание дополнительных услуг (кружковой работы на базе дошкольной образовательной организации или школы с целью подготовки к школе, эстетического, когнитивного развития детей).

Помощь в процессе подготовки детей к школе, формирование мотивационной готовности в форме экскурсий по школе, виртуальной или реальной переписки с будущими первоклассниками, игровых заданий детям, участия первоклассников в мероприятиях в дошкольной образовательной организации.

Проведение совместных мероприятий (концертов, праздников, дней здоровья, выставок, социальных акций) [6].

Практика работы ДОО показывает, что наряду с достигнутыми положительными результатами, для ДОО, актуальна проблема дальнейшего развития в условиях реализации ФГОС ДО.

Таким образом, это ставит перед нами новые задачи развития ОО, связанные как с развитием образовательной среды детского сада, так и работой с персоналом, где мотивация к профессиональной деятельности выступает фактором, способствующим проявлению активности, инициативы педагога, интереса к работе, готовности к инновационной деятельности в ДОО.

Итак, во второй главе выпускной работы нами были изучены условия развития дошкольной образовательной организации, где на основе характеристики ДОО нами была осуществлена попытка проведения комплексной оценки образовательной среды с использованием шкалы ECERS, что позволило оценить качество образования в ДОО, готовности к реализации ФГОС ДО и определить пути ее дальнейшего развития.

Кроме того нами была проведена диагностика мотивационной сферы педагога, мы изучили мотивы профессиональной деятельности педагогов ДОО, обнаружили преобладание внутренних мотивов, удовлетворенность профессиональной деятельностью у большинства педагогических работников. Такая работа помогает выявить условия, которые определяют направление и величину усилий, прилагаемых педагогическими работниками для достижения общих целей образования.

Диагностика мотивации профессиональной деятельности педагога в МБДОУ детский сад № 21 «Светлячок» позволяет выявить условия, которые определяют направление развития ДОО по пути повышения внутренней мотивации педагогов к профессиональной деятельности повышения степени вовлеченности в работу.

Изучение динамики развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №21 «Светлячок» на основе практики взаимодействия с социальными партнерами, результаты работы ДОО, получившие высокую внешнюю оценку позволяют говорить о том, что выстраиваемая траектория развития детского сада на основе оценки его развития может соответствовать критерию эффективности.

Заключение

На современном этапе в связи с введением в действие Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования возникла необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования. Одна из главных особенностей принятых стандартов – окончательное законодательное закрепление в образовании развивающей деятельностной парадигмы, обеспечивающей существование и развитие системы образования в условиях совершенствования образовательной среды, взаимодействия с социумом, развития профессиональной мотивации педагогов.

В выпускной работе мы рассмотрели:

- пространство развития дошкольной образовательной организации, состоящее из трех взаимосвязанных пространств развития его субъектов: педагогов, родителей, детей. Основной структурной единицей в процессе развития дошкольной организации выступает взаимодействие участников образовательного процесса в системе «педагог – ребенок – родитель». Родители формируют социальный заказ на уровне общественной потребности, педагоги являются непосредственными исполнителями образовательных услуг на уровне государства, дети выступают как потребители оказываемых дошкольной организацией образовательных услуг по обучению, воспитанию и развитию личности.

- взаимодействие с социальным окружением, которое позволяет значительно расширить образовательное пространство детского сада и поднять уровень образования на более высокую ступень именно благодаря тому, что дети за стенами учреждения наиболее полно постигают основные жизненные истины. Повышается общекультурный уровень, формируется позитивная самооценка, коммуникативные, творческие навыки и личностные качества детей, родителей и педагогов.

- понятие образовательной среды, которое рассматривается как пространство коммуникаций, вовлекающее субъекта в процессе освоения, потребления, обмена и распространения культурных ценностей, организуемую взрослыми для комфортного «обитания» детей. Выявили, что эти вопросы актуальны в свете развития ДОО.

Нами была осуществлена попытка проведения комплексной оценки образовательной среды с использованием шкалы ECERS, что позволило оценить качество образования в ДОО, готовность к реализации ФГОС ДО и определить пути ее дальнейшего развития.

Шкала ECERS позволила нам оценить образовательную среду детского сада, что в дальнейшем позволит принимать эффективные управленческие решения, корректировать работу ДОО, позволит педагогам оценивать качество собственной работы. Однако интереснее и полезнее всего совмещать внешнюю оценку эксперта и самооценку педагогов: в нашем исследовании начинался по-настоящему продуктивный разговор. Педагоги начинали видеть ясные ориентиры для улучшения своей работы.

Для исследования особенностей мотивационной сферы личности педагогов были проведены анкетирование оценки удовлетворённости педагогов профессиональной деятельностью, диагностика степени удовлетворённости основных потребностей и тест на эффективность руководства образовательной организацией.

Нами была проведена диагностика мотивации профессиональной деятельности педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Светлячок» и условия её реализации, что позволило выявить условия, определяющие направление и величину усилий, прилагаемых педагогическими работниками для достижения общих целей образования.

Анализ данных исследования показал, что в образовательном учреждении педагогам нравится работать, так как есть возможность

реализоваться, чувствуется поддержка коллег и доброжелательные отношения в коллективе.

Кроме того, нами была показана положительная динамика развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №21 «Светлячок» на основе практики взаимодействия с социальными партнерами.

Так образом, поставленные в работе цель и задачи реализованы. Следовательно, можно сделать следующие выводы.

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, утв. приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155.

Список литературы

1. Афанасьева, Т.П. Руководство педагогическим коллективом: технологии диагностики и развития / Т.П. Афанасьева // Менеджмент в образовании. 2002. - №№ 1-2.
2. Баева, И.А. Психологическая безопасность образовательной среды: теоретические основы и технологии создания : автореф. дисс...докт.психол.наук. / И. А. Баева. - СПб., 2002. – 32 с.
3. Бакурадзе А., Джамулаев А. Мотивация педагогов: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации [Текст] / А. Бакурадзе, А. Джамулаев // Руководитель ДОУ. - № 10. – 2007. -73с.
4. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ : методическое пособие / . — М.: ТЦ Сфера, 2004. — 64 с.
5. Горлова Н.В. К вопросу об особенностях психологической готовности к профессиональной деятельности на начальном и завершающем этапах профессионального образования [Текст] // Современные проблемы психологии развития и образования человека: Сборник материалов/ Под. ред. В.Н.Скворцова. СПб., 2010. – 238с.
6. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения: Учебник для вузов. 2-е изд. Стандарт третьего поколения / Под ред. А. Г. Гогоберидзе, О. В. Солнцевой. — СПб.: Питер, 2015. — 464 с.
7. Душков, Б.А., Королев, А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности / Словарь. 3-е изд. Изд-во: Академический проект, Деловая книга; 2005.- 848с.
8. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции. М., 1991. - 104 с.
9. Исследование проблем дошкольного детства в поликультурном пространстве российских городов. Результаты межрегионального

исследования: Коллективная монография: В 2 ч. (при поддержке РГНФ) / Под ред. А. Г. Гогоберидзе. — СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2009.

10. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений/ Г. М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. -2-е изд., стереотип. - М. : Издательский центр «Академия», 2005. - 176 с.

11. Козырева О.А. Создание инклюзивной образовательной системы как социально-педагогическая проблема//Вестник Томского государственного педагогического университета №1 (142), 2014.- 112-115с.

12. Кудрявцев В.Т. Инновационное дошкольное образование: опыт, проблемы и стратегии развития//Дошкольное воспитание. 1997. №7, 10, 12. 1998. №1, 4, 5, 10, 11. 1999. №3,12.

13. **Лактионова Елена Борисовна.** Образовательная среда как условие развития личности её субъектов.//Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. Выпуск №128/ 2010.

14. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. **[Текст]/** Метод. пособие.-М.: Смысл, Академия 2005.-168с.

15. **Лыкова И.А., Протасова Е.Ю.** Организация образовательной среды ДОУ.// Управление дошкольным образовательным учреждением №3-12. – М.: - 2015.- 17с.

16. Маркова **Аэлиа Капитоновна.** Психология профессионализма. — М.: Знание,2001. - 308 с.

17. Майер, А.А. Программа развития дошкольного образовательного учреждения// Дошкольное образование.- 2005.- №1.-с 39-46.

18. Проблема формирования личности [Текст] : учебное пособие/ Л.И. Божович, М., «Институт практической психологии»; Воронеж , 1997г. - 220с.

19. Психолого-педагогический практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. С. Подымова, Л. И. Духова, Е. А.

Ларина, О. А. Шиян; под редакцией В. А. Сластенина. - 3-е изд., стер. - М.: Издательский центр "Академия", 2007. - 224 с.

20. **Ритчи Ш., Мартин П.** Управление мотивацией: учебное пособие для вузов / Пер. с англ., под ред. проф. Е.А. Климова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 399 с.

21. **Самсоненко Л.С., Шавшаева Л.Ю.** Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС// Современные проблемы науки и образования – 4-2014.

Соня Шеридан. Семь раз отмерь. Шкала ECERS. Газета «Вести образования. №20 (103) от 16.10.2014г.

22. Сорина А.К. Некоторые аспекты понятия “образовательная среда” // Школа молодых ученых: Выпуск 3: Материалы научно-практической конференции аспирантов, соискателей и молодых ученых “Педагогическое исследование: анализ ключевых понятий” 26 марта 2002 года. – СПб.: СПбГУПМ, 2003. — С.99-100.

23. **Сорина Анна Казисовна.** Проектирование образовательной среды дошкольного образовательного учреждения : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 РГБ ОД СПб., 2005 197 с.

24. Шкалы ECERS для комплексной оценки качества образования в дошкольных образовательных организациях. Учебное издание. Национальная контрольно-диагностическая лаборатория. Тельма Хармс, Ричард М. изд. Национальное образование. –М. 2016.-130с.

25. Юдина Е.Г. Шкалы ECERS как метод оценки качества и развития российской системы дошкольного образования // Современное дошкольное образование. Теория и практика. – 2015. – №7. – С.22–27.

26. Официальный сайт муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №21 «Светлячок» http://doul-glowworm.do.am/index/oficialnye_dokumenty]. **Не по алфавиту**

Приложение 1.

ДИАГНОСТИКА СТРУКТУРЫ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уважаемый педагог!

Оцените свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по 7-мибалльной шкале: "полностью удовлетворен" (+3 балла), "в основном удовлетворен" (+2), "скорее удовлетворен" (+1); "и удовлетворен, и нет" (0); "скорее не удовлетворен" (-1); "в основном не удовлетворен" (-2); "совершенно не удовлетворен" (-3).

Оцениваемые факторы	Баллы
Значимость профессии	
Престижность профессии	
Вид трудовой деятельности	
Организация труда	
Санитарно-гигиенические условия	
Размер заработной платы	
Возможность повышения квалификации	
Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	
Взаимоотношения с коллегами	
Потребность в общении и коллективной деятельности	
Потребность в реализации индивидуальных особенностей	
Возможность творчества в процессе работы	
Удовлетворенность работой в целом	

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ И ВЫВОДЫ

Показателем общей удовлетворённости является сумма набранных баллов (с учётом их знака).

Приложение 2.

Анкетирование «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов»

Инструкция: Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив "галочку". Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

1	2	3
Фактор	Выбор	Значимость
Уровень доходов (заработная плата)		
Близость места работы к дому		
Возможность продвигаться по карьерной лестнице		
Возможность профессионального роста		
Возможность получения кредитов		
Возможность управления другими людьми		
Обучение за счет компании		
Большие полномочия		
Гибкий график работы		
Возможность самореализации		
Комфортные условия труда		
Нормированный рабочий день		
Отношения с непосредственным руководителем		
Признание, ощущение значимости в компании		
Работа по специальности, в соответствии с образованием		
Работа ради общения, возможность занять свободное время		

Спасибо!

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов, может иметь графическую или табличную форму.

Приложение 3.

Диагностика степени удовлетворенности основных потребностей

Цель: определение степени удовлетворенности потребностей (материальных, социальных, в безопасности, признании, самовыражении).

Инструкция. Перед вами 15 утверждений, которые вы должны оценить, попарно сравнивая их между собой. Сначала сравните 1-е утверждение со 2-м, 3-м и т. д. и результат впишите в первую колонку. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым предпочтительным для себя вы сочтете второе, то в начальную клеточку впишите цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то впишите цифру 1. Затем то же самое проделайте со вторым утверждением: сравните его сначала с 3-м, потом с 4-м и т. д. и вписывайте результат во вторую колонку. Подобным же образом работайте с остальными утверждениями. Во время работы полезно к каждому утверждению вслух проговорить фразу «Я хочу...».

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.
3. Обеспечить себе будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт.
9. Повышать уровень мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей.
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Обеспечить себе положение влияния.
13. Покупать хорошие вещи.
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи.
15. Быть понятым другими.

Интерпретация результатов. Подсчитайте количество баллов (выборов), выпавших на каждое утверждение. Выберите 5 утверждений, получивших наибольшее количество баллов и расположите их по иерархии. Это ваши основные потребности.

Бланк для ответов

Приложение 4.

Тест «Эффективность руководства образовательным учреждением»

Дайте ответ на предложенные вопросы, выбирая один из двух «Да» или «Нет»

1. Стремитесь ли вы использовать в работе новейшие достижения в своей профессиональной области?
2. Стремитесь ли вы сотрудничать с другими людьми?
3. Вы говорите с сотрудниками кратко, ясно и вежливо?
4. Поясняете ли вы причины, заставившие вас принять то или иное решение?
5. Доверяют ли вам подчиненные?
6. Вовлекаете ли вы всех исполнителей задания в процесс обсуждения целей, сроков, методов, ответственности и т. д.?
7. Поощряете ли вы сотрудников проявлять инициативу, вносить предложения и замечания?
8. Помните ли вы имена всех людей, с которыми общаетесь?
9. Предоставляете ли вы свободу действий исполнителям в достижении поставленной цели?
10. Контролируете ли вы ход выполнения задания?
11. Помогаете ли вы подчиненным только тогда, когда они об этом просят?
12. Выражаете ли вы свою благодарность подчиненному за каждую хорошо выполненную работу?
13. Стремитесь ли вы найти в людях лучшие качества?
14. Знаете ли вы, как эффективно можно использовать возможности каждого подчиненного?
15. Знаете ли вы интересы и устремления ваших подчиненных?
16. Умеете ли вы быть внимательным слушателем?
17. Благодарите ли вы сотрудника в присутствии его товарищей при работе?
18. Делаете ли вы критические замечания своим подчинённым на елине?
19. Отмечаете ли вы хорошую работу своего коллектива в докладе вышестоящему руководителю?
20. Доверяете ли вы своим подчинённым?
21. Стремитесь ли вы дать сотрудникам всю информацию, которую получаете сами по административным и управленческим каналам?
22. Поясняете ли вы сотруднику значение результатов его труда в соответствии с целями предприятия, отрасли?
23. Оставляете ли вы время себе и подчинённым для планирования работ?

24. Есть ли у вас план самосовершенствования, по крайней мере на один год вперёд?
25. Существует ли у вас план повышения квалификации персонала в соответствии с требованием времени?
26. Читаете ли вы регулярно специальную литературу?
27. Имеете ли вы достаточно большую библиотеку по специальности?
28. Заботитесь ли вы о состоянии своего здоровья и работоспособности?
29. Любите ли вы выполнять интересную, но сложную работу?
30. Эффективно ли вы проводите беседы со всеми подчинёнными по вопросам улучшения их работы?
31. Знаете ли вы, какие качества работника должны быть в центре внимания при приёме на работу?
32. Занимаетесь ли вы с готовностью проблемами, вопросами и жалобами своих подчинённых?
33. Держите ли вы определённую дистанцию с подчинёнными?
34. Относитесь ли вы к сотрудникам с пониманием и уважением?
35. Уверены вы в себе?
36. Хорошо ли вы знаете свои сильные и слабые стороны?
37. Часто ли вы применяете оригинальный творческий подход в принятии управленческих решений?
38. Регулярно ли вы свою квалификацию на специальных курсах, семинарах?
39. Достаточно ли вы гибки в своем поведении, в отношениях с людьми?
40. Готовы ли вы изменить свой стиль руководства с целью повышения его эффективности?

Обработка и интерпретация результатов теста

Подсчитывается общее количество положительных («да»). Каждый из положительных ответов отражает наличие высокого **управленческого потенциала**.

Об уровне эффективного руководства свидетельствуют следующие показатели: - 31 и выше – высокий; -16-30 – средний; - 15 и менее – низкий.

Комплексная оценка качества образования в дошкольном учреждении по Шкале ECERS

Шкалы ECERS-R разработаны для оценки качества образовательной деятельности дошкольных организаций, реализующих образовательные программы для детей от 2,5 до 5 лет.

Шкалы могут использоваться руководителями дошкольных организаций для оценивания эффективности их деятельности и повышения качества работы, воспитателями - для самооценки, сотрудниками контролирующих органов - для мониторинга. Всемирно признанные надежность и валидность шкал ECERS-R делают их особенно полезными для исследования деятельности и аттестации дошкольных организаций.

В состав ECERS входят 7 подшкал:

1. «Пространство и оборудование»,
2. «Уход за детьми»,
3. «Речь и мышление»,
4. «Занятия»,
5. «Взаимодействие»,
6. «Структурирование педагогической работы»,
7. «Родители и воспитатели».

Каждая из них состоит из разделов, например подшкала

1.ПРОСТРАНСТВО И ОБОРУДОВАНИЕ стр. 16 состоит из

1. Пространство внутри помещения
2. Мебель для ухода, игр и учения
3. Оборудование для отдыха и комфорта
4. Организация пространства для игр
5. Места для уединения
6. Оформление пространства для детей
7. Места для развития крупной моторики

8. Оборудование для развития крупной моторики

2-я подшкала «УХОД ЗА ДЕТЬМИ», стр. 34 состоит из разделов

1. Приветствие/прощание
2. Еда/перекусы
3. Сон/отдых
4. Пользование туалетом / пеленание
5. Профилактические мероприятия
6. Безопасность

3-я подшкала «РЕЧЬ И МЫШЛЕНИЕ», стр. 46, состоит из разделов

1. Книги и картины
2. Стимулирование общения
3. Использование речи для развития логического мышления
4. Использование речи в повседневном общении

4-я подшкала «ЗАНЯТИЯ», стр. 54 состоит из разделов

1. Развитие мелкой моторики
2. Занятия искусством
3. Музыка/движение
4. Кубики
5. Песок/вода
6. Ролевые игры
7. Опыт общения с природой / знания о природе
8. Математика/счет
9. Использование телевизора, видео и/или компьютеров
10. Воспитание толерантности и уважения к различиям и индивидуальности

5-я подшкала «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ», стр. 74 состоит из следующих разделов:

1. Надзор при занятиях по развитию крупной моторики

2. Общий надзор за детьми (кроме занятий по развитию крупной моторики)

3. Дисциплина

4. Взаимодействие воспитателей и детей

5. Взаимодействие детей

6-я подшкала «СТРУКТУРИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ» стр. 82

1. Распорядок дня

2. Свободная игра

3. Групповые занятия

4. Учет потребностей детей с ограниченными возможностями

9. И, наконец, **7-я подшкала «РОДИТЕЛИ И ВОСПИТАТЕЛИ»**, состоит из разделов:

1. Работа с родителями

2. Учет персональных потребностей воспитателей

3. Учет профессиональных потребностей воспитателей

4. Взаимодействие и сотрудничество воспитателей

5. Методическая работа с персоналом и аттестация

6. Возможности для профессионального роста

Разъяснение: Каждый признак выражается в виде 7-балльной шкалы с дескрипторами 1 (неудовлетворительно, 3 (минимально, 5 (хорошо) и 7 (отлично). Для удобства использования шкалы пояснения представлены под соответствующими признаками. Для аспектов, представляющих трудности в наблюдении, под пояснениями предлагаются примеры вопросов. Данная шкала предназначена для использования в одном помещении или одной группе детей от 2, 5 до 5 лет один раз. Если вы сторонний наблюдатель, то есть не входите в число сотрудников детского учреждения (напр., директор, консультант, представитель контролирующих организаций или исследователь, для наблюдения и оценки вам следует выделить как минимум

3 часа. Предпочтительным является наблюдение продолжительностью более 3 часов.

Представляю краткий обзор подшкал.

1-я Подшкала: «Уход за детьми» Чтобы получить низкую (неудовлетворительную 1 или низкую 3) оценку в **разделе 1.«Приветствие –прощание»** Наблюдатель, который внедрится в вашу группу, увидит, что:

- Приветствием детей часто пренебрегают.
- Прощание организовано не лучшим образом.
- Родителям не разрешается приводить детей в помещение группы.

Чтобы получить минимум (т. е 3) наблюдатель должен увидеть:

– Благожелательное отношение к большинству детей при приветствии (напр., воспитатели проявляют радость при виде детей, улыбаются, говорят доброжелательно).

– Прощание организовано хорошо (напр., вещи детей готовятся заранее).

– Родителям разрешается приводить детей в помещение группы.

Чтобы получить оценку 5 (хорошо) Наблюдатель в вашей группе должен увидеть чтобы понять, всех ли детей приветствуют и насколько личным и позитивным является это приветствие (например,

- воспитатель смотрит ребенку в глаза и улыбается, обращается к ребенку по имени или прозвищу, что-либо говорит ребенку или спрашивает у него):

- Каждого ребенка приветствуют лично (напр., воспитатель говорит «здравствуй» и называет ребенка по имени; при приветствии используется основной язык ребенка, на котором он разговаривает дома).

- Прощание происходит доброжелательно (напр., детей не торопят, каждого ребенка обнимают и говорят ему «до свидания»).

- Воспитатели тепло приветствуют родителей.

Чтобы получить 7 (отлично) Наблюдатель увидит (помимо перечисленного выше - доброжелательности, личностно-ориентированного подхода, что:

- Когда дети приходят в помещение группы, при необходимости им помогают включиться в различные занятия.
- Дети увлеченно заняты до самого ухода (напр., нет длительных перерывов в деятельности; предоставляется возможность завершить игру в удобный момент).
- Воспитатели используют приветствие и прощание для обмена информацией с родителями.

2-ой раздел «Прием пищи / перекусы» подшкалы «Уход за детьми»

Чтобы получить 1 (неуд.) наблюдатель увидит, что в вашей группе:

- Неподходящий распорядок прием пищи / перекусов (напр., детям приходится ждать, даже если они голодны).
- Подаваемая пища обладает недостаточной питательной ценностью.
- Санитарно-гигиенические нормы, как правило, не соблюдаются (напр., большинство детей и/или взрослых не моют руки перед едой; дезинфекция столов не производится;
- помещения для туалета/пеленания и для приготовления пищи не разделены).
- Негативная атмосфера в группе (напр., воспитатели грубо принуждают детей к порядку; детей заставляют есть; царит хаос).
- Не уделяется внимания детским аллергиям на продукты питания.

Для минимальной оценки (3, наблюдатель, он же проверяющий в вашей группе увидит, что у Вас:

- Подходящий для детей распорядок приема пищи.
- Хороший баланс между приемами пищи и перекусами.
- Санитарные условия, как правило, соблюдаются.
- Непринужденная атмосфера во время приема пищи / перекусов.

- Имеется информация об аллергиях на продукты питания, а также возможность выбрать альтернативные блюда/напитки.

- Дети с ограниченными возможностями принимают пищу вместе со сверстниками.

Для хорошей оценки (5) У Вас должно быть увиденным, что:

- Во время приема пищи большинство воспитателей сидят за столом вместе с детьми.

- Приятная атмосфера в группе.

- Детям прививаются навыки самостоятельного питания (напр., предоставляются столовые приборы детского размера; специальная ложка или чашка для детей с ограниченными возможностями).

- При организации питания учитываются предписания родителей.

Для отличной оценки (7) Наблюдатель увидит, что у Вас в группе:

- Дети помогают во время приема пищи / перекусов (напр., накрывают на стол, обслуживают себя сами, убирают со стола, вытирают за собой пролитое).

- Дети пользуются столовыми приборами детского размера для облегчения самообслуживания (напр., дети используют небольшой кувшин, крепкие миски и ложки).

- Во время приема пищи / перекусов проводятся беседы (напр., воспитатели поощряют детей обсуждать текущие события и темы, которые их интересуют; дети разговаривают друг с другом).

Раздел 3. Сон/отдых подшкалы «Уход за детьми»

Чтобы получить неуд. (1) Наблюдатель увидит, что у Вас в группе:

- Распорядок сна/отдыха не подходит для большинства детей.

- Нарушение санитарно-гигиенических норм при организации сна/отдыха (напр., переполненное помещение, грязные простыни, использование одного комплекта постельного белья разными детьми).

- За детьми почти не наблюдают или надзор слишком строгий.

На минимальную (3) у Вас должны увидеть, что:

– Распорядок сна/отдыха подходит для большинства детей (напр., почти все дети спят).

– Гигиенические нормы при организации сна/отдыха соблюдаются (напр., помещение не переполнено, постельные принадлежности чистые).

- Во время сна/отдыха в помещении организовано достаточное наблюдение.

– Обращение с детьми спокойное, дружелюбное.

Чтобы получить оценку хорошо (5) наблюдатель увидит, что воспитатели детям помогают расслабиться (напр., мягкая игрушка, тихая музыка, поглаживание по спине).

- Помещение способствует отдыху (напр., приглушенный свет, тишина, кровати расположены так, чтобы обеспечить защиту личного пространства).

- Все кровати или маты находятся на расстоянии не менее 3 футов друг от друга или разделены сплошной перегородкой.

Для отличной оценки (7) наблюдателю видно и он может отметить, что:

- Распорядок сна/отдыха достаточно гибкий для учета индивидуальных потребностей (напр., уставшему ребенку предоставляется место для отдыха и игр).

- Учитываются интересы детей, проснувшихся раньше других, и тех, которые не спят днем (напр., уже проснувшимся детям разрешается читать книги или тихо играть; для тех детей, которые не спят днем, предусмотрены отдельное пространство и занятия).

Подшкала «Речь и мышление» Состоит из разделов:

- Книги и картины
- Стимулирование общения
- Использование речи для развития логического мышления
- Использование речи в повседневном общении

Чтобы получить оценку «неуд» т. е. 1 По разделу «Книги и картины» наблюдатель увидит у Вас, что в группе

- Доступно очень мало книг.
- Воспитатели редко читают книги детям (напр., не выделяется время для чтения сказок, индивидуальное чтение применяется очень ограниченно).

Для «минимальной оценки 3» он увидит, что:

- Детям доступно некоторое количество книг (напр., во время свободной игры у детей достаточно книг, чтобы не было конфликтов).
- Хотя бы раз в день проводится обучение пониманию устной речи (напр., чтение книг детям, рассказывание им историй, рассказы по картинкам).

Для хорошей оценки 5, наблюдатель увидит, что в течение значительной части дня доступен широкий выбор книг.

- Ежедневно используются дополнительные материалы для развития речи.
- Книги представлены в уголке для чтения.
- Книги, материалы и занятия по развитию речи подходят для детей данной группы.
- Воспитатели читают книги детям в неформальной обстановке (напр., во время свободной игры, перед сном, в дополнение к другим занятиям).

«Отличная оценка – 7 баллов», если в вашей группе

- Книги и материалы для развития речи меняются для поддержания интереса детей.
- Некоторые книги относятся к текущим видам деятельности или темам (напр., книги по временам года из библиотеки).