Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение – детский сад комбинированного вида №3

 Барабинского района Новосибирской области

СЕМИНАР

ДЛЯ ЗАВЕДУЮЩИХ ДОУ

«Формирование социальной компитентности дошкольников через нравственно-патриотическое воспитание»

Тема: Управление качеством образования в процессе формирования социальной компитентности дошкольников

Герман Ирина Алексеевна

 Заведующий ВКК МКДОУ №3

г. Барабинск

2016г.

Люди вместе могут совершить

то, чего не в силах сделать в одиночку;

единение умов и рук, сосредоточение

их сил могут стать почти всемогущими.

 Д.Уэбстэр

 Цель любой управленческой деятельности - организовать работу в дошкольном учреждении так, чтобы она приносила наибольший эффект. Сегодня к современному ДОУ предъявляются такие требования, при которых повышение уровня управления становится объективной необходимостью. Руководитель должен быстро и гибко реагировать на запросы общества и в постоянно меняющейся экономической ситуации находить способы выживания, стабилизации и развития.

[Так](http://50ds.ru/music/6772-prazdnik--posvyashchennyy-mezhdunarodnomu-dnyu-semi-vsya-semya-vmeste--tak-i-dusha-na-meste.html) уж случилось, что мне “посчастливилось” стать руководителями в непростое время – время активных организационных и содержательных преобразований в сфере образования, время изменения технологии организации педагогического процесса.

В современной парадигме образования на первое место выходит формирование ключевых компетенций подрастающего поколения.

В Российской Федерации переход на компетентностно-ориентированное образование был нормативно закреплен в 2001 г. в правительственной «Концепции модернизации российского образования до 2010 года» и подтвержден в решении Коллегии Минобрнауки РФ «О приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации». В условиях социально-экономических изменений перед образованием поставлена задача не просто дать воспитанникам определенный уровень знаний, умений и навыков по основным направлениям развития, но и обеспечить способность и готовность жить в современном сверхсложном обществе, достигать социально-значимых целей, эффективно взаимодействовать и решать жизненные проблемы.

В настоящее время ведется активная разработка компетентностного подхода в образовании, обосновывается выбор ключевых компетенций, исследуются пути реализации указанного подхода на практике. Указывается, что базовыми для формирования личности, востребованной современным обществом, являются социальные компетенции. Именно они способствуют как успешной самореализации и самообучению выпускника любого образовательного учреждения всю дальнейшую жизнь, так и наиболее полной реализации его потенциала на благо общества. Но комплекс проблем, связанный с разработкой компетентностного образования, в том числе формирования социальной компетентности, решается в основном для высшего и общего образования.

В дошкольном образовании в настоящее время существуют **противоречия** между:

возрастающей потребностью общества в позитивной социализации детей и существующими традиционными подходами к социальному развитию детей в дошкольных учреждениях, не позволяющими в полной мере формировать начальную социальную компетентность детей;

необходимостью формирования социальной компетентности детей дошкольного возраста и неразработанностью теоретических аспектов и адекватных практических путей и средств развития социальной компетентности детей дошкольного возраста;

требованием практики к научно-методическому обеспечению исследуемого процесса и недостаточной методической и содержательной разработанностью решения данной проблемы.

О качестве дошкольного образования по сути заговорили в последнее

десятилетие. Этому предшествовало, что дошкольное образование стало пониматься именно как образование.

 Новая образовательная политика, приоритетом которой является качество образования, привела нас к пониманию того, что необходимы новые подходы в управлении образовательного процесса. Решая проблему повышения качества образования в ДОУ, творчески переосмыслив все существующие подходы, нами был сделан вывод о необходимости разработки технологии управления качеством в условиях дошкольного учреждения на следующей основе:

− определение приоритетов в управлении;

− проектирования качества на всех уровнях;

− повышения профессиональной компетентности педагогов

 - привлечение к контролю качества всех субъектов образовательного процесса.

Понятие «качество образовательного процесса» на всех уровнях трактуется по-разному. Для детей - это обучение в интересной для них игровой форме. Для родителей - это эффективное обучение детей, т.е. обучение по программам, хорошо готовящим детей к школе, обучение без утомления; − сохранение психического и физического здоровья детей; − успешность обучения; − поддержание желания детей учиться; − развитие способностей детей. Для педагогов - это положительная оценка их деятельности руководителем ДОУ и родителями: − успешное усвоение образовательной программы всеми детьми; − оптимизация воспитательного, образовательного и оздоровительного процессов; − успешное развитие детей в процессе их обучения; − рациональное использование учебного времени детей и рабочего времени воспитателя; − обеспеченность педагогического процесса всеми необходимыми пособиями и оборудованием. Для руководителя – это: − высокая оценка деятельности педагогов, родителями, повышение тем самым престижа детского сада как фактора сохранения и развития ДОУ; − сохранение здоровья детей; − рациональное использование учебного времени детей и рабочего времени педагогов; − успешность деятельности педагогов и детей; − полное усвоение образовательных программ, качественная подготовка детей к школе.

Основными социальными заказчиками деятельности ДОУ выступают прежде всего родители, школа, общество. Деятельность ДОУ направлена на удовлетворение потребности семьи и общества в уходе за детьми, их гармоничном развитии и воспитании. Эта цель закреплена в Законе РФ «Об образовании» (ст. 18)

Исходя из этого миссия нашего ДОУ, основная цель и направление деятельности ДОУ - формирование социальной компетентности детей дошкольного возраста в условиях ДОУ. Под социальной компетентностью мы понимаем интегральное качество личности ребенка, позволяющее ему, с одной стороны, осознавать свою уникальность и быть способным к самопознанию, самоизменению, а с другой - проявлять себя частью коллектива, общества, уметь выстраивать отношения и учитывать интересы других людей, брать на себя ответственность и действовать на основе общечеловеческих и национальных ценностей.

В соответствии с выбранной миссией и основными целями планируем и выбираем образовательные программы и технологии. Программа развития и воспитания - необходимый стержень в работе ДОУ. В современных условиях возросла роль научного управления дошкольным учреждением. Это связано с развитием вариативности содержания дошкольного образования. Без целенаправленного и научно- обоснованного управления сегодня невозможно обеспечить благоприятные условия для творческой работы коллектива ДОУ.

В дошкольном образовании лишь одна базовая программа развития детей дошкольного возраста «Истоки» использует компетентностный подход как основной. В научных работах (А.Г. Гогобиридзе, Т.В. Ермоловой, Ю.А. Лебедева, Л.В. Трубайчук, P.M. Чумичевой и др.) вопросы формирования социальной компетентности дошкольника разрабатываются, но недостаточно активно. Понятно, что в связи с переориентацией процесса обучения с конечного результата (ЗУНы) на сам процесс получения детьми знаний (личностно-ориентированная модель взаимодействия взрослого с детьми), нам требовалось изменить и подходы к организации методической работы. Процесс этот длительный, связан с разрушением стереотипов, преодолением противоречий и недостатков, введением новшеств.

Без “команды единомышленников” здесь не обойтись. Однако, “команда” подразумевает “избранный круг”, ведь не каждый педагог готов к участию в экспериментальной работе (с точки зрения, как мотивационной готовности, так и уровня профессионализма).

Цель была поставлена одна: творчески освоить новое содержание образования, новые формы и методы обучения, тем самым коренным образом преобразовать образовательную среду. Деятельность направлена на поиск, изучение и апробацию инновационных программ, методик, технологий; создание на их основе собственных авторских или комплексно-целевых программ, их реализацию, оформление и описание результатов работы, распространение педагогического опыта, внедрение инноваций в деятельность ДОУ.

Большое значение в формировании социальных навыков у детей имеет специально подготовленная предметно-пространственная среда, которая при правильной ее организации предоставляет возможность развития самостоятельности, ответственности, умения самостоятельно работать, развивать коммуникативные навыки и другие социальные умения.

Решению проблем создания предметно-развивающей среды способствуют новые подходы к формированию структуры помещений, их свободной планировке, продуманное зонирование, расположение материалов в определенном порядке и соблюдение этого порядка, доступность любого материала для каждого ребенка, наличие только одного дидактического материала в среде, недопущение пресыщения среды и некоторые другие. Эти принципы обоснованы и соблюдение их, наравне с выполнением правил жизни группы и реализацией методов организации взаимодействия детей с предметной средой, способствуют формированию определенных социальных и учебно-познавательных компетенций.

*«В воспитании все должно основываться на личности воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой личности. Никакие уставы и программы, никакой искусственный организм заведения, как бы хитро он ни был придуман, не может заменить личности в деле воспитания».*

Педагогический коллектив нашего ДОУ рассматривает эти слова К.Д. Ушинского как руководство к действию. Черпать «воспитательную силу» в процессе духовно-нравственного и патриотического воспитания дошкольников мы стараемся именно **«из живого источника человеческой личности».**

Таковыми источниками для нас являются семья, окружающие люди, природа, музыка, вся мудрость народная. Воспитать у наших дошколят любовь к своей семье, своей стране, уважение к непреходящим человеческим ценностям, эмоциональную отзывчивость и глубокую духовность – дело непростое. Необходимо организовать длительное, систематическое и целенаправленное воздействие на ребенка на протяжении всего времени пребывания в ДОУ. Развитие социальной компетентности детей требует новых подходов и форм работы, соответствующих требованиям гуманизации образования. Педагоги дошкольных образовательных учреждений с трудом переходят на гуманистические принципы построения отношений с детьми и организации образовательного процесса, которые являются основными факторами формирования социальной компетентности детей дошкольного возраста. Занятия по социальному развитию продолжают носить характер наставлений, теоретических обсуждений, и, несмотря на то что дети получают определенные знания о нормах социального поведения перевод их на уровень практических умений не происходит из-за отсутствия условий для постоянной практики, отработки моделей поведения.

 Педагог сегодняшнего дня должен повышать свой профессиональный уровень в условиях педагогической технологии, отвечающей новым общественным целям и уровню развития науки о ребенке.

Учитывая это, организована следующая работа:

− обучение педагогов определению своей роли в системе деятельности ДОУ по предоставлению качественной образовательной услуги;

− обучение педагогов проектированию своей деятельности в соответствии с приоритетным направлением деятельности ДОУ, его целями и задачами и результатами диагностики уровня усвоения детьми образовательных и целевых программ;

− конструирование содержания методической работы с педагогами на диагностической основе;

− подбор эффективных методов и приемов в работе с кадрами;

− использование эффективных форм оценки;

− организация взаимодействия на базе личностно-ориентированной модели.

Рассматривая профессиональную компетентность педагогов как ответственность за качество своей деятельности, мы направляем свои усилия на формирование корпоративной культуры педагогов, когда каждый контролирует себя и друг друга от имени коллектива.

Отбор квалифицированных кадров, повышение их квалификации один из этапов системы управления качеством образования в ДОУ. Он оценивается как по формальным показателям (доля педагогических работников с высшим образованием 77% доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией 35%), так и по качественным и количественным показателям результативности обучения и воспитания в сравнении с исходным уровнем подготовки и развития детей. Особенно важна динамика профессионализма педагогов, так как большую роль в увеличении кадрового ресурса играет сам детский сад, использующий разные формы методической и организационной работы: методические объединения, творческие, проблемные группы, взаимодействие коллег, участие в работе методических семинаров города, педагогических мастерских и т.д.

Проводить инновационную политику непросто. Это сопряжено с рядом противоречий. Одно из них – стремление системы к сохранению стабильного положения, а именно, желание работать в определенном, годами установившемся режиме. Закономерно, что при внедрении новшеств происходит разрушение стереотипов, сложившегося порядка вещей, традиций.

Мы на себе ощутили сопротивление системы, когда некоторые сотрудники проявляли пассивность, игнорировали перемены (скрытый уход), другие занимали оборонительную позицию, отказывались от внедрения новаций, объясняя это разными причинами: “Детям это неинтересно”, “Нас этому не учили” и т.п.

Не сдаемся мы только потому, что на теоретическом уровне знаем закон S-образного развития системы (*1 этап – зарождение;2 этап – замирание в развитии, спад, период адаптации;* *3 этап – развитие, здесь происходит встреча с проблемами, противоречиями, которые являются источниками развития*; *4 этап – система достигает наивысшей точки развития*; *5 этап – система начинает отмирать)* и готовы к тому, что инновационные преобразования будут протекать неравномерно, проходить через перечисленные этапы, где возможны периоды спада, адаптации, даже сопротивления.

Поддерживать и укреплять дух новаторства, оказывать влияние на педагогов удается с помощью использования “мягких” методов управления, таких как:

1. **Убеждение** (обращаемся к разуму и здравому смыслу людей, приводя логически обоснованные факты, тезисы и аргументы).
2. **Внушение** (обращаемся к эмоциям и чувствам людей).
3. **Подражание** (стараемся быть образцом для подражания; демонстрируем стиль работы, умение держаться, вести разговор, отношение к работе, манеру поведения).
4. **Заражение** (учитываем, что эмоциональное состояние руководителя передается подчиненным на психофизиологическом уровне контакта).
5. **Стимулирование**. Это и материальное вознаграждение и психологическое поощрение. Люди редко устают от похвалы, внимания и признания. Поэтому психологический вид поощрения мы считаем наиболее действенным.

Стараемся обеспечивать рекламу работников, добившихся значительных результатов как внутри детского сада, так и за его пределами. Формы презентации достижений педагогов различны: через информационные стенды, средства массовой коммуникации, открытые показы, рассказ о достижениях педагогов на родительских собраниях.

Как ни покажется странным, но очень действенно такое поощрение работников, как повышение их ответственности и самостоятельности. Работа, дающая возможность более свободно принимать решения и организовывать свой труд, ценится сотрудниками очень высоко. При таком стиле руководства педагоги, решая текущие задачи, используют часто непроторенные пути, прибегая к выдумке, инициативе, проявляют большую заинтересованность в работе. Главное, чтобы педагогам была понятна цель коллективной деятельности, задачи конкретны, а заинтересованность руководителей неподдельна. Воспитатели – люди творческие, обладающие тонким интуитивным чутьем, поэтому с легкостью разоблачат “работу для галочки”.

В качестве тезисов представляем “секреты” создания творческого коллектива нами апробированные и признанные наиболее действенными:

1. **Забота о положительном психологическом климате.** Для этого мы продумали систему психологического сопровождения инновационных преобразований (Изучение психолого-педагогического портрета образовательного пространства: потенциальные возможности педагогов, степень психологической готовности к инновациям, выявление препятствующих и стимулирующих факторов, программа проведения тренингов и деловых игр).
2. **Сочетание контроля с само- и взаимоконтролем.**Любой контроль всегда волнителен и неприятен, даже если он объективен и доброжелателен.
3. **Предоставление свободного пространства для инициативы** работника, его самовыражения (в плане дизайна группы, желание применять конкретную технологию и т.п.). Каждый на своем участке работы должен быть самому себе шефом.
4. **Помощь в реализации любой идеи сотрудников**, будь то проведение внепланового досуга, выставки, либо написание научного труда.
5. **Порционное введение инноваций.** Постоянное введение новшеств хоть и обеспечивает развитие образовательного учреждения, но выводит его сотрудников из здорового равновесия. Невозможно постоянно бежать, необходимо дать возможность пройти, даже постоять, отдышаться.
6. **Поддержка традиций.** В нашем коллективе зарождаются традиции: “Посвящение в пенсионеры”, “Празднование юбилеев”, “Новогодние посиделки”, “Веселые весенние старты”, “Празднование Дня воспитателя”, “Празднование Дней рождений детского сада”.

Одним из принципов управления качеством является принцип принятия управленческих решений, основанных на фактах и данных, способствующих своевременному предотвращению неблагоприятных или критических ситуаций. Система получения точных данных о состоянии деятельности ДОУ и принятия обоснованных решений может быть обеспечена посредством мониторинга, представляя его собой систему сбора, обработки, хранения распространения информации об образовательной системе отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии ДОУ в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

 Среди множества задач мы выделили такие, как:

 − непрерывное наблюдение за динамикой развития ДОУ, своевременное выявление изменений и тех факторов, которые вызывают эти изменения;

− осуществление тактического и стратегического прогнозирования важнейших процессов в ДОУ: − повышение мотивации сотрудников в области обеспечения качества предоставляемых услуг;

− вовлечение родительской общественности в процесс улучшения качества образования конкретного дошкольного образовательного учреждения.

С точки зрения современных научных подходов качество образования характеризуется совокупностью следующих критериев - качество условий, качество образовательного процесса, качество результатов этого процесса. Учитывая это, мы разрабатывая методики мониторинга качества образования, выделили 3 раздела:

**Первый раздел** – ресурсное обеспечение или качество условий Раздел включает в себя характеристики основных видов ресурсов дошкольного образовательного учреждения:

 − показатель «Удовлетворение потребности населения в услугах детского сада» отслеживает количество новых форм организации дошкольного образования, открытие новых групп и кабинетов;

 − показатель «Материально-техническое обеспечение» включает в себя количество отремонтированных помещений, обеспеченность физкультурно-оздоровительным и технологическим оборудованием, оснащенность предметно-развивающей среды ;

 − показатель «Программное обеспечение» показывает состав реализуемых педагогических программ и технологий, как основных, так и дополнительных, введение новых программ, методик, технологий;

 − показатель «Кадровое обеспечение» дает нам информацию (в процентах) о квалификации административного персонала, педагогического коллектива, медицинской службы, о среднем возрасте сотрудников, об укомплектованности штатов, текучести кадров ;

− показатель «Социальное и педагогическое партнерство» дает характеристику о наличии форм самоуправления в ДОУ, о качестве учреждений партнеров, сотрудничающих с детским садом ;

− показатель «Обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения» дает представление о наличии оборудования для решения этих задач: тревожные кнопки автоматической пожарной сигнализации, контрольно-пропускного режима.

 **Второй раздел**- качество деятельности дошкольного учреждения. Раздел содержит основные показатели работы персонала (административного, педагогического, специалистов службы сопровождения). Деятельность сотрудников представлена характеристиками освоенных курсов повышения квалификации, данными участия в опытно- экспериментальных (инновационных) проектах, конкурсах профессионального мастерства, других формах обобщения и представления опыта (научные и методические публикации, проведение семинаров). В состав показателей введен блок, характеризующий политику взаимодействия ДОУ и общества: количество реализованных программ с музеями, вузами, медицинскими, спортивными, общественными учреждениями, ближайшим социумом.

**Третий раздел** - качество результатов деятельности ДОУ. В составе раздела представлены характеристики основных результатов деятельности детского сада:

− в показателе «Эффективность воспитательно-образовательного процесса» учитывается процент детей, освоивших образовательные программы, выпущенных в школу с чистой речью, поступивших в школы повышенного уровня, посещающих кружки дополнительного образования, процент участников спортивных соревнований, конкурсов и др. ;

 − показатель «Эффективность работы по охране и укреплению здоровья» представлен в процентах к общему количеству детей по уровню заболеваемости, травматизма, динамики здоровья детей: также оценивается доля детей, требующих коррекционной работы ;

 − показатель «Удовлетворенность деятельностью ДОУ участников образовательного процесса» содержит информацию об удовлетворенности всех основных субъектов образовательного процесса- администрации, педагогов и родителей. Этот показатель оценивается методом анкетирования. Таким образом, данная методика МКО способствует отслеживанию динамики качества образовательных услуг и оценке эффективности управления качеством образования