

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ



ГАУДПО ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**по организации работы, направленной на развитие эмоционального
интеллекта и творчества детей дошкольного возраста через
преобразованные пространства ДОО**

Автор-составитель: Л.И. Отюцкая, заместитель заведующего МАДОУ д/с №9
г. Грязи

Рассмотрено
на заседании учебно-методического
объединения «Управление в системе ОО»
Протокол № 2 от «24» сентября 2025 г.

Липецк

2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В ФГОС дошкольного образования предусматривается развитие дошкольников по усвоению норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности; развитие общения и взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками; становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий; развитие социального и эмоционального интеллекта, эмоциональной отзывчивости, сопереживания; формирование готовности к совместной деятельности со сверстниками; формирование уважительного отношения и чувства принадлежности к своей семье и сообществу детей и взрослых.

Методические рекомендации аккумулируют опыт работы, накопленный коллективом МАДОУ д/с №9 г. Грязи, и призваны помочь образовательным организациям, включенным в реализацию Программы «Развивающая среда», в формировании личностно-развивающей образовательной среды, направленной на развитие эмоционального интеллекта и творчества детей дошкольного возраста.

Цель методических рекомендаций – оказание адресной методической помощи управленческим и педагогическим командам образовательных организаций в формировании личностно-развивающей образовательной среды, направленной на развитие личностного потенциала всех участников образовательных отношений.

Методические рекомендации актуальны, так как в соответствии с требованиями ФГОС (ДО) развивающая предметно-пространственная среда (РППС) является условием успешной реализации Программы дошкольного образования. Качественно разработанная РППС позволит формировать игровую, коммуникативно-личностную, познавательно-исследовательскую, речевую, двигательную, художественно-эстетическую активность детей, на развитие эмоционального интеллекта и творчества.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ ТЕМЫ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

В концепции развития МАДОУ д/с №9 г. Грязи обозначено, что дошкольное образовательное учреждение должно стать важнейшим фактором, обеспечивающим оптимальные условия для личностного развития всех участников образовательных отношений, развитие их творческого

потенциала, создание ситуации успеха через создание ЛРОС с использованием ресурсов семьи и социокультурного пространства.

Главная цель: создание в ДОУ творческой, личностно-развивающей образовательной среды через воздействие на все ее компоненты (организационно-технологический, пространственно-предметный, социальный).

Для ее достижения необходимо решить ряд задач:

– сформировать «творческую» среду, где созданы условия:

а) для развития творческого потенциала ребенка и самостоятельной деятельности, объединить детей в коллективы по интересам и их индивидуально-личностным особенностям (создание детской телестудии, творческих мастерских, мини-планетария, игротеки, мини-оранжереи, образовательного кафе, семейной фотогалереи, познавательно-исследовательского центра под руководством педагогов, родителей, социальных партнеров);

б) для творческой самореализации педагогов – создать клубы по интересам;

в) для всех участников образовательного пространства – создать ситуацию успеха, обеспечивающую максимальную реализацию способностей.

– в управленческой структуре внести изменения в сторону усиления его общественной составляющей через широкое делегирование полномочий родителям, социальным партнерам; создание общественных объединений (сообщество активных родителей, сообщество социальных партнеров);

– создать условия для развития профессиональных компетенций и корпоративной культуры педагогов ДОУ через организацию работы профессиональных образовательных сообществ; организацию сообществ педагогов с родителями и социальными партнерами; создание методического центра сопровождения и поддержки педагогов; создать зоны отдыха (релаксации) для воспитанников и педагогов в пространстве детского сада и групповом;

– перевести в новое качество взаимодействие ДОУ с семьей и социумом от коллективных форм к групповым и индивидуальным, исходя из потребностей и увеличения возможностей;

– провести редизайн ряда помещений ДОУ, не имеющих функциональной и информационной ценности путем создания в рекреационных зонах ДОУ функциональных эмоционально-насыщенных пространств для организации творческой деятельности воспитанников и педагогов.

Первоначальная задача – создать профессиональную команду для работы по реализации задуманного и осуществить оценку текущего состояния образовательной системы с целью выявления творческих компонентов, необходимых для личностно-развивающей образовательной среды, разработать пакет нормативных документов (приказ о создании рабочей и инициативной групп, о реализации проекта, о создании ПОС, об утверждении дорожной карты, об утверждении педагогических проектов, о проведении исследований образовательной среды ДООУ и др.).

Шаблоны документов, разработанных в МАДОУ д/с №9 г. Грязи, представлен в приложении 1 к методическим рекомендациям.

В команду вошли творческие и инициативные педагоги, прошедшие повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений».

Особая роль управленческой команды:

- инициация изменений в ОО (стратегическое видение);
- создание благоприятных условий для ЛРОС и развития ЛП в ОО;
- выход на все сообщество ОО (создание команды, коммуникация между разными участниками, соблюдение норм и правил);
- установление процедур и координация общей работы по проекту;
- образец для организационной культуры в ОО;
- представительство ОО во внешней среде.

Членами педагогической и управленческой команд с участием воспитанников и их родителей было проведено первичное исследование с использованием следующего инструментария:

- методика анализа образовательной модели школы (автор В.А. Ясвин),
- методика векторного моделирования образовательной среды (автор В.А. Ясвин),
- методика диагностики организационной культуры (автор В.А. Ясвин),
- количественные параметры оценки среды (автор В.А. Ясвин);
- SWOT- анализ, проблемный анализ (использовались данные внутреннего мониторинга).

Результаты первичного мониторинга представлены в приложении 2 к методическим рекомендациям.

Проведенный анализ ДООУ и его среды, внутренний мониторинг позволил сделать следующие выводы:

1. Среда ДООУ имеет смешанный характер, где преобладает в основном «творческая» среда с достаточно высокой долей «карьерной» и небольшой

долей «безмятежной» среды, которая способствует формированию активного, но зависимого типа личности. В сложившейся образовательной среде зависимой активности недостаточно условий для развития самостоятельности и творчества воспитанников, а это препятствует их личностному развитию.

Так как самостоятельная деятельность ребенка предполагает занятие любимым делом, необходимо объединить детей в микро-коллективы по интересам и их индивидуально-личностным особенностям: создание детской телестудии, творческих мастерских, мини-планетария, познавательно-исследовательских центров под руководством педагогов, родителей, социальных партнеров.

Для усиления доли безмятежной среды возможно создание зон релаксации в группах и в местах общего пользования (фойе ДОУ: игровой уголок, комната релаксации, мини-оранжерея).

2. Экспертные данные свидетельствуют о том, что образовательная (педагогическая) система ДОУ преимущественно ориентирована на линейно-постановочную модель с формальным участием педагогов и родителей в управлении, а это не может обеспечить свободу индивидуального профессионального развития педагогов, а значит, и личностного развития воспитанников.

Изменение ситуации возможно путем более широкого делегирования полномочий педагогам, родителям, социальным партнерам через создание не только общественно-управленческих структур (советы, комиссии), но и общественных объединений (сообщество активных родителей, сообщество социальных партнеров).

3. Недостаточно развиты такие показатели ЛРОС, как широта, интенсивность, активность среды. Изменение ситуации возможно, если ДОУ выступает не только в роли социального потребителя возможностей социального окружения, но и активно вовлекает общественность, родителей, учреждения социума, население в проведение социальных акций и проектов.

4. Игровая методика «Исследование среды» выявила «серые» зоны. Таким образом, дизайн ряда помещений ДОУ не имеет функциональной и информационной ценности, требует преобразования. Изменение ситуации возможно путем создания в рекреационных зонах ДОУ функциональных эмоционально-насыщенных помещений для организации творческой деятельности воспитанников (мини-планетарий, помещение детской телестудии, игротека), а также оформление тематических стендов.

5. Недостаточно сформированная корпоративная культура педагогов ДОУ. Изменение ситуации возможно путем создания профессиональных педагогических сообществ, обучающих семинаров.

Стратегически и тактически для достижения поставленных целей в ДОУ проводятся изменения во всех средообразующих переменных образовательной организации, а также в ресурсообеспечении и управлении: в образовательной, организационной подсистеме ДОУ; в предметно-пространственной среде, в ресурсном и управленческом обеспечении.

По результатам исследований была разработана «Дорожная карта» (поэтапный план реализации проекта).

1 этап – «ВХОД»

Цель: Провести экспертизу среды ДОУ, разработать и запустить проект, обеспечить управленческое сопровождение, необходимые ресурсы для реализации и развития стратегии по созданию ЛРОС, внести изменения в образовательную, организационную подсистемы ДОУ и предметно-пространственную среду. Создать эффективную команду, заинтересованную в изменениях и трансформациях образовательной среды ДОУ, провести промежуточный мониторинг, составить план «дорожной карты», заключить договора с социальными партнерами по сетевому взаимодействию.

Создать единую базу нормативно-правовых документов, банк информационных ресурсов, обеспечивающий успешное функционирование ЛРОС.

2 этап – «ДВИЖЕНИЕ»

Цель: Реализовывать план проекта по созданию ЛРОС, обеспечить управленческое сопровождение, необходимые ресурсы для поддержки, развития и закрепления стратегии в жизни ДОУ, внести изменения в образовательную, организационную подсистемы детского сада и предметно-пространственную среду, продолжить преобразования «творческой» образовательной среды, проведение образовательных мероприятий с использованием УМК «Социально-эмоциональное развитие детей» для детей 5-7 лет. Организовать взаимообмен опытом, промежуточный мониторинг, коррекцию плана «дорожной карты» и планов работы по сетевому взаимодействию с социальными партнерами и семьей, разработать программу развития ДОУ на основе проекта по созданию ЛРОС. Оформить ресурсный пакет продуктов инновационной деятельности, полученных в ходе реализации проекта.

3 этап – «ВЫХОД»

Цель: подвести итоги мониторинга, определить эффективность Проекта, развития и закрепления стратегии в жизни ДОУ, внесения

изменений в образовательную, организационную подсистемы детского сада и предметно-пространственную среду, а также диссеминацию инновационного опыта, сформировать ресурсный пакет проекта, определить дальнейшие стратегические цели ДОУ.

На всех этапах реализации проекта исполнители-педагоги на заседаниях ПОС, рабочих и инициативных групп предлагали к рассмотрению свои педагогические проекты и практики, которые разрабатывали или индивидуально, или в соавторстве с коллегами. При одобрении коллектива ДОУ и управленческой команды практика воплощалась в жизнь.

3. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ

Для достижения поставленных целей, в ДОУ проведены изменения во всех средообразующих переменных образовательной организации, а также в ресурсообеспечении и управлении.

Преобразования в пространственной среде ДОУ сделали ее удобной, функциональной, формирующей определенный эмоциональный фон, не просто создающей условия, но и предоставляющей возможности для развития.

Детский планетарий – это специально организованное пространство для развития познавательного и эмоционального интеллекта, коммуникации, креативного мышления детей дошкольного возраста, сотрудничества с родителями и социальными партнерами (гимназия №3 г. Грязи).

С помощью воспитателей, родителей и руководства детского сада одна из рекреаций в 2022 году была преобразована в развивающий центр – «Планетарий», который пользуется большой популярностью. В зависимости от тем, реализуемых в ДОУ проектов, оформление планетария изменяется: «Советские и российские космонавты», «Первому космическому полету посвящается», «Юрий Гагарин – первый космонавт планеты Земля», «Планеты и звезды», «Волшебство звездного неба», «Метеориты», «Космические корабли и станции» и другие.

Воспитатели и родители находят неординарные и креативные решения в изготовлении нового дидактического и наглядного материала, оборудования, чтобы поддерживать интерес детей к теме космоса. «Знатоки космоса» из числа воспитанников детского сада с помощью родителей разрабатывают «звездные экскурсии» и в качестве гидов знакомят экскурсантов (детей из других групп, родителей, гостей ДОУ – гимназистов,

участников форумов муниципалитета, Липецкой области и РФ) с просто фантастическими фактами развития Вселенной и астрономии.

В организации работы детского планетария используются технологии:

- проектной деятельности;
- обучения в сотрудничестве (командная работа);
- информационно-коммуникационные;
- игровые;
- развитие критического мышления;
- УМК «Социально-эмоциональное развитие дошкольников».

Ежегодно к Дню космонавтики «юные знатоки» космоса вместе с папами пополняют планетарий фантастическими космическими аппаратами, проводят реставрацию пособий и оборудования, а с учащимися гимназии №3 г. Грязи участвуют в «космических» конкурсах и соревнованиях.

Детское телевидение «Взгляд снизу» – это «первенец», рожденный еще в период обучения управленческой команды в 2019 году и сразу же завоевавший любовь детей, родителей и педагогов. Помещение бывшей костюмерной усилиями управленцев, педагогов и родителей превратилось в комфортную студию для реализации практики РЛП «Формирование социально – коммуникативных компетенций дошкольников средствами детской телестудии».

Преобразования в пространственной среде группового помещения детского сада (трансформируемость пространства) – это возможность изменять предметно-пространственную среду в зависимости от образовательной ситуации, в том числе от меняющихся интересов и возможностей детей.

Цель – создать условия для развития дошкольников, обеспечить возможность для различных видов активности (игровой, познавательной, двигательной и др.). Примеры трансформируемой предметно-пространственной среды в детских садах приведены на рисунке 1.

Основные принципы трансформации:

– Зонирование пространства. Выделяются разные центры активности: для спокойных и подвижных игр, занятий творчеством, обучения, чтения книг и т.д. При необходимости зоны можно объединять, увеличивая пространство для игр, или, наоборот, отгородить небольшую часть для обучающих занятий.

– Использование мобильной мебели. Столы на колесах, выкатные модули, штабелируемые стулья и бескаркасную мебель можно расставить в помещении в зависимости от поставленных задач.

– Применение раздвижных перегородок. Это позволяет трансформировать пространство, в том числе выполняемое детьми.

– Периодическая сменяемость игрового материала. Появление новых предметов, стимулирующих игровую, двигательную, познавательную и исследовательскую активность детей.



Рисунок 1 – Примеры трансформируемой предметно-пространственной среды в детских садах

При осуществлении изменений рекомендуется использовать следующие методы:

– создание небольших полузамкнутых микропространств, в которых могут находиться одновременно 3–6 человек. Для этого используют стеллажи, поставленные торцом к стенам, и хорошо закрепляют их;

– использование «маркеров» пространства: ширм, знаков и символов, стоек с цветами, подвижных перегородок;

– создание временных центров активности, смежных игровых или исследовательских зон, обеспечивающих взаимодействие малых групп детей;

– привлечение детей к созданию окружающей обстановки – воспитатель спрашивает мнение по поводу предстоящих действий по изменению среды, вовлекает в сам процесс преобразований.

Для трансформации пространства используют, например:

– ширмы-трансформеры – позволяют менять предметно-пространственное окружение в соответствии с интересами детей;

– мягкие модули – обогащают детскую игру, обеспечивают трансформируемость игрового пространства (на усмотрение играющих – ракета, бассейн, дворец, автобус и т. д.);

– материалы, активизирующие познавательную деятельность: развивающие игры, технические устройства и игрушки, модели, предметы

для опытно-поисковой работы (магниты, увеличительные стёкла, пружинки, весы, мензурки).

Эффективность преобразований в пространственной среде группового помещения детского сада оценивается по следующим критериям:

- соответствие компонентов среды реализуемой образовательной программе и возрастным возможностям детей;
- наличие условий для общения и совместной деятельности детей и взрослых, двигательной активности, а также возможности для уединения;
- стимулирование детской активности – наличие полифункциональных предметов, не обладающих жёстко закреплённым способом употребления;

Чтобы адаптировать пространство под разные возрастные группы, необходимо учитывать особенности каждого возрастного периода.

Для младших детей важны уютные игровые зоны, где они могут проявлять свои эмоции и строить первичные социальные связи. Например, для детей третьего года жизни нужно свободное и большое пространство, где они могут быть в активном движении – лазании, катании.

Для детей четвертого года жизни необходим развернутый центр сюжетно-ролевых игр с яркими особенностями атрибутов. Дети стремятся быть похожими на взрослых, быть такими же важными и большими.

В старшем дошкольном возрасте проявляется потребность в игре со сверстниками, создавать свой мир игры. Атрибутика игр для старших дошкольников более детализирована.

Некоторые рекомендации по организации пространства:

- Использовать многофункциональные зоны. Это позволяет в одном пространстве выполнять несколько задач, будь то занятия по рисованию, чтению, построению конструкций или ролевые игры.

- Располагать полки, шкафчики, стеллажи на уровне роста детей. Такой подход развивает уверенность и самостоятельность, а также помогает в формировании организованности.

- Предусматривать широкие, хорошо просматриваемые пути передвижения для ребенка. Примерно две трети пространства должны быть свободными.

- Сохранять материалы предыдущей ступени развития. Следующая возрастная группа является хранителем среды предыдущей группы, и материалы прошлой ступени развития могут использоваться для игр и занятий.

При адаптации пространства важно, чтобы педагоги наблюдали за детьми и видели, что именно привлекает их в данный момент, и адаптировали элементы среды под текущие увлечения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверина И.С. Развитие эмоционального интеллекта дошкольников в условиях трансформируемого пространства // Современное дошкольное образование. – 2022. – № 5. – С. 45-52.
2. Дорофеева М.А. Организация развивающей предметно-пространственной среды для формирования эмоциональной компетентности дошкольников // Педагогический опыт. – 2024. – № 1. – С. 56-63.
3. Карпова О.Е. Инновационные подходы к организации предметно-развивающей среды в контексте эмоционального развития детей // Современное образование. – 2024. – № 1. – С. 98-105.
4. Матвиенко, Н. А. Методы и технологии формирования эмоционального интеллекта детей дошкольного возраста / Н. А. Матвиенко. — Вопросы дошкольной педагогики. — 2020. — № 1 (28). — С. 1-4
5. Романова Е.Н. Формирование эмоционального интеллекта дошкольников через организацию развивающей среды // Педагогический поиск. – 2021. – № 1. – С. 89-96.
6. Сергиенко Е.А., Е.А. Хлевная, Т.С. Киселёва. Эмоциональный интеллект ребёнка и здравый смысл его родителей. – Издательство: Малыш, 2021. – 84 с.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕТСКОЙ ТЕЛЕСТУДИИ «ВЗГЛЯД СНИЗУ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Детская телестудия — добровольная организация, в состав которой могут войти дети в возрасте с 5 до 7 лет, а также воспитатели, родители, чьи принципы не расходятся с целями и задачами объединения.

1.2. Детская телестудия осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законом «О средствах массовой информации», Уставом МАДОУ, настоящим Положением, приказами и распоряжениями заведующего МАДОУ, являющимися обязательными для исполнения.

1.3. Детская телестудия – детское объединение информационного характера, функционирование которого направлено на формирование творческой личности, ориентированной на созидательную деятельность.

1.4. Детская телестудия создана для осуществления:

- поэтапного решения задач создания единого информационного пространства МАДОУ д/с №9 г. Грязи;
- развитие умения участвовать в совместном (командном) создании телевизионных материалов;
- развития творчества и эмоционального интеллекта;
- развития монологической и диалогической речи детей, увеличения словарного запаса;
- использования и внедрения современных технологий в учебно-воспитательный процесс.

1.5. Деятельность детской телестудии организуется и осуществляется на началах широкой инициативы и самодеятельности в соответствии с образовательными и просветительскими достижениями общечеловеческой культуры.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДЕТСКОЙ ТЕЛЕСТУДИИ

2.1. Основной целью деятельности детской телестудии является содействие максимальному раскрытию потенциальных возможностей ребенка через совместную научно-исследовательскую деятельность, в ключе духовно-нравственного воспитания детей дошкольного возраста, а также формирование целостной, совершенной личности в ее гуманистическом аспекте.

2.2. Основными задачами деятельности дошкольной телестудии являются:

2.2.1. Предоставить каждому возможность для самореализации.

2.2.2. Повысить интерес воспитанников и родителей к делам и проблемам детского сада и дать им возможность искать пути их решения.

2.2.3. Освещать события, происходящие в ДОУ.

2.2.4. Озвучивать статьи, стихи, рассказы и т.п. воспитанников, воспитателей, родителей.

2.2.5. Развивать информационную культуру участников образовательного процесса.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

3.1. Руководство детской телестудией и контроль за ее деятельностью осуществляет руководитель телестудии, который назначается заведующим ДОУ.

Руководитель детской телестудии согласовывает нормативные и технологические документы, планы и отчеты о работе дошкольной телестудии, несет ответственность за все направления и аспекты деятельности дошкольной телестудии.

3.2. Руководитель детской телестудии составляет годовые планы и отчеты о работе.

3.3. График работы детской телестудии устанавливается в соответствии с расписанием работы МАДОУ, а также Правилами внутреннего распорядка.

3.4. Содержание детского телевидения:

Постоянные рубрики:

- «Интересные события» (интересные дела в группах, ДОУ, наши достижения);

- «Хочу все знать!» (исследовательская деятельность детей, творчество, экологические акции, трудовые десанты, экскурсии)

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДЕТСКОЙ ТЕЛЕСТУДИИ

4.1. Права детской телестудии соответствуют правам структурного подразделения ДОУ, зафиксированным в Уставе образовательного учреждения.

4.2. В административно-организационном отношении детское телевидение и его руководитель подчиняется руководству ДОУ.

4.3. Детское телевидение и все его структурные подразделения подчиняются принятым Правилам внутреннего распорядка, охраны труда, противопожарным требованиям, санитарно-профилактическим нормам и указаниям администрации ДОУ.

Учебный, учебно-методический, научно-исследовательский и производственный процесс детского телевидения осуществляется в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Закона «О средствах массовой информации», Устава ДОУ и другими нормативно-правовыми документами действующего законодательства.

4.4. Периодичность выхода материалов - два раза в месяц (с сентября по май).

4.5. Руководителем детского телевидения, а в дальнейшем творческого объединения, является любой педагог или член АУП, в состав детского телевидения входят: воспитатель-оператор, воспитанник-помощник оператора; воспитатель-корреспондент, воспитанник-помощник корреспондента.

4.6. Члены редакционного совета:

4.6.1. утверждают концепцию детского телевидения, его направленность;

4.6.2. осуществляют общее руководство изданием номеров детского телевидения;

4.6.3. утверждают предлагаемые видео и фотоматериалы.

4.7. Воспитатели и воспитанники, осуществляющие непосредственную работу над детским телевидением:

4.7.1. разрабатывают концепцию, направленность детского телевидения;

4.7.2. обсуждают содержание выхода очередного номера, предлагаемые публикации;

4.7.3. готовят статьи, рисунки и фотографии, работают над оформлением.

4.8. Телевидение может иметь постоянных внештатных корреспондентов, как из числа членов коллектива ДОУ, так из числа родителей воспитанников.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

5.2. Изменения в Положение вносятся решением педагогического совета ДОУ.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДЕТСКОМ ПЛАНЕТАРИИ

1. Общие положения

1.1. «Планетарий» – звездная комната» (далее по тексту – Планетарий) является структурным подразделением муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №9 «Василек» г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области (далее по тексту – МАДОУ д/с №9).

1.2. Планетарий осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ДОУ, настоящим Положением, приказами и распоряжениями заведующего МАДОУ д/с №9, являющимися обязательными для исполнения.

1.3. Настоящее положение регулирует деятельность Планетария, определяет его задачи, функции, права и обязанности работников, порядок организации работы.

1.4. Планетарий – детское объединение исследовательского характера, функционирование которого направлено на создание условий по формированию познавательной активности дошкольников, личностно-развивающей среды в ДОУ.

2. Основные цели планетария

2.1. Основными целями деятельности Планетария являются:

- популяризация научных знаний по астрономии и космонавтике;
- формирование и развитие соответствующей области научных интересов.

3. Функции планетария

3.1. Планетарий выполняет следующие функции:

просветительская:

- чтение литературы о звёздном небе, строение Вселенной, естественных космических объектах и явлениях;
- знакомство с достижениями отечественной и зарубежной космонавтики и астрономии;
- пропагандирование научных знаний в области астрономии и космонавтики,
- демонстрация кино и видеофильмов, прослушивание аудиозаписей, проведение выставок,
- конкурсов, викторин, создание экспозиций о деятельности ученых.

3.2. Осуществление образовательной деятельности:

– проведение циклов лекций и бесед в помощь учебному процессу в ДОУ;

– участие в выставках, просветительско-образовательная деятельность по астрономии.

3.3. Осуществление методической деятельности:

– подготовка к изданию необходимой рекламной продукции: буклетов, листовок, календарей, еженедельников и прочей информации;

– популяризации знаний в области любительской астрономии;

– разработка лекций, наглядных пособий.

4. Управление планетарием

4.1. Планетарий возглавляет педагог, назначаемый на должность руководителем ДОУ.

4.2. Руководитель Планетария действует на основании настоящего положения.

5. Заключительные положения

В случае прекращения деятельности Планетария вопрос о передаче пособий и оборудования решается заведующим ДОУ.

ПОЛОЖЕНИЕ
о деятельности муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского
муниципального района Липецкой области
как центра развития личностного потенциала

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет правила функционирования дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области как центра развития личностного потенциала.

Нормативно-правовой базой разработки Положения являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 г. N 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. N 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. N 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. N 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2014 г. № 1599 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2014 г. N 1598 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»;

- Приказ Благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее» №21/ОД от 14.06.2022 «Об утверждении перечня образовательных организаций, включенных в число центров РЛП»; Приказ Благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее» №35/ОД от 21.08.2023 «Об утверждении перечня образовательных организаций, включенных в число центров развития личностного потенциала»;

- «Положение о формировании сети центров развития личностного потенциала»;

- Устав дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области,

- Положение о Совете родителей (законных представителей) или ином органе родителей ОО дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области,

1.2. Действие Положения распространяется на всех сотрудников, определенных локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области, «О создании рабочей группы, работающей по направлению «Центр развития личностного потенциала».

1.3. В настоящем Положении используются следующие сокращения, термины и определения:

- личностный потенциал – способность распределять свой уникальный набор ресурсов (способностей, компетентностей, навыков и знаний) для управления одновременно и собой, и результатом для достижения осознанно поставленной цели;

- ЛРОС – личностно-развивающая образовательная среда;

- образовательная практика РЛП – это реализованное, отрефлексированное и детально описанное образовательное решение, которое можно целиком или частично воспроизвести в другой образовательной организации;

- образовательное решение в деятельности ЦРЛП — спроектированное и реализованное в образовательной организации в течение

года изменение, направленное на решение актуальной для нее проблемы, связанной с РЛП;

- ОО – образовательная организация;
- Программа по РЛП - Программа Благотворительного фонда «Вклад в будущее» по развитию личностного потенциала;
- РЛП – развитие личностного потенциала;
- РОСК – региональная обучающая и сопровождающая команда;
- ЦРЛП - центр развития личностного потенциала.

II. Основная часть

2.1. Центр развития личностного потенциала – это образовательная организация, прошедшая отбор согласно положению о формировании сети центров развития личностного потенциала, разделяющая ценности и принципы развития личностного потенциала.

2.2. Миссия деятельности ЦРЛП – создать образовательную среду, в которой культура отношений, педагогические практики и организация пространства способствуют развитию личностного потенциала детей и взрослых.

2.3. Основные направления деятельности ЦРЛП:

- развитие культуры образовательной организации (взаимоотношения в коллективе и управление на основе данных и обратной связи);
- личностное и профессиональное развитие педагога (создание профессиональных обучающихся сообществ);
- определение содержания и организация образовательной деятельности;
- преобразование пространственно-предметной среды.

2.4. Основные задачи ОО как ЦРЛП:

- создавать и поддерживать культуру в своих организациях с опорой на ценности развития личностного потенциала ребенка и педагога;
- разрабатывать, апробировать инновационные образовательные решения и практики, связанные с РЛП участников образовательных отношений, представление их в профессиональном сообществе;
- разрабатывать и проводить конкретные образовательные события в рамках решаемых задач;
- осуществлять мониторинг и оценку эффективности своей деятельности;

– информировать общественность через сайт ОО, социальные сети, иные доступные средства информации о решаемых задачах, проводимых мероприятиях и результатах своей деятельности как ЦРЛП;

– изучать опыт других образовательных организаций, касающийся вопросов развития личностного потенциала участников образовательных отношений;

– информировать педагогических работников образовательных организаций, оказывать им консультативную помощь по вопросам, касающимся Программы по РЛП, ее возможностей, технологий и инструментов.

2.5. Права сотрудников ЦРЛП дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области:

1) выбирать и использовать методические средства в рамках своей профессиональной компетенции и квалификации при решении задач ЦРЛП,

2) вносить свои предложения по вопросам деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области как центра развития личностного потенциала,

3) запрашивать консультации у федеральной обучающей и сопровождающей команды Программы по РЛП, у членов РОСК,

4) представлять свои образовательные решения и практики перед профессиональным сообществом,

5) участвовать в курсах повышения квалификации, мастерских по Программе по РЛП, экспертизе материалов Программы по РЛП,

6) высказывать свое мнение о будущей траектории в Программе по РЛП.

2.6. Обязанности сотрудников ЦРЛП дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области:

1) участвовать в решении задач ЦРЛП, руководствуясь в своей деятельности законодательством Российской Федерации, Уставом дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области, настоящим Положением,

2) повышать уровень своей профессиональной квалификации и компетентности по вопросам развития личностного потенциала.

2.7. Ответственность за создание условий для решения задач ЦРЛП несёт руководитель образовательной организации.

2.8. Ответственность за организацию, координацию, контроль деятельности ЦРЛП, а также своевременное решение стоящих перед ним задач, возлагается на координатора направления «Центр развития личностного потенциала», который назначается приказом руководителя ОО.

2.9. Руководство методической поддержкой по решению задач, стоящих перед ЦРЛП, возлагается на наставника Программы по РЛП в образовательной организации.

2.10. Оценка эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области, как центра развития личностного потенциала, осуществляется назначенной руководителем рабочей группой в ходе мониторинга через один, два и три года деятельности.

2.11. Наиболее значимые для деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области, как центра развития личностного потенциала, решения (утверждение годового плана работы, внесение в него изменений, решение о смене траектории в Программе по РЛП или выхода из нее) принимаются на общем собрании сотрудников, которые в ней участвуют, большинством голосов.

2.12. Возможные формы поощрения участников образовательных отношений за активность в решении задач ЦРЛП: награждение грамотой, дипломом, благодарностью, памятным подарком; дополнительные стимулирующие выплаты и иные формы.

III. Заключение

3.1. Настоящее Положение принимается как локальный нормативный акт образовательной организации.

3.2. Настоящее Положение, а также все изменения и дополнения к нему принимаются на заседании общего собрания сотрудников, что фиксируется в протоколе его заседания и утверждается распорядительным актом образовательной организации. Оно вступает в силу с момента утверждения руководителем ОО.

3.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения, либо прекращения деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области как центра развития личностного потенциала.

3.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся при изменении в действующем законодательстве, локальных нормативных документах дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области, связанных с данным Положением.

3.5. Любой из участников образовательных отношений, участвующей в деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области как центра развития личностного потенциала, имеет право предложить внести в настоящее Положение изменения. В этом случае инициатор оформляет их письменно (с обоснованием) и направляет в адрес руководителя образовательной организации.

3.6. Текст данного Положения, после принятия, публикуется на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области.

3.7. Сотрудники, участвующие в реализации мероприятий, относящихся к деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области как центра развития личностного потенциала», должны быть ознакомлены с данным Положением под роспись.

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Наличие у образовательной организации статуса «Центр развития личностного потенциала» (ЦРЛП) предполагает определенную деятельность ее административной команды и педагогов по внедрению в образовательный процесс концептуальных идей Программы по РЛП, их дальнейшую разработку и тиражирование. Такая специфика ее функционирования предполагает создание дополнительных локальных нормативных актов, что допускается Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Это дает возможность четко ее выстроить, законодательно закрепить специфику имеющихся условий, в том числе, для внешнего контроля.

Локальные нормативные акты представляют собой основанные на законодательстве официальные правовые документы, которые утверждены в установленном порядке органом управления организации и регулирующие внутриорганизационные отношения.

В образовательной организации они могут создаваться в разных формах: положение, постановление, приказ, решение, инструкция, правила и др. Каждый акт регламентирует определенную сторону деятельности ОО и отличается не только по структуре, содержанию, но и по процедуре утверждения. Порядок их проектирования и принятия законодательно не установлен, образовательная организация определяет его самостоятельно, отражая в своем Уставе.

При разработке локального нормативного акта рекомендуется учитывать следующее:

1. Он создается и действует только внутри отдельного учреждения.
2. В него необходимо включить обязательные для исполнения работниками образовательной организации правила, которые должны быть основаны на законодательных и подзаконных нормативных актах всех уровней власти, Уставе ОО.
3. В структурном плане он должен быть логически обоснованным и отвечать целям и задачам, которые решает.
4. Особое внимание следует уделить языку документа. Поскольку в образовательных организациях он рассчитан на разные категории и работников, и родителей (законных представителей), текст должен быть понятен всем. Важно писать просто и с минимумом специальной терминологии. В то же время это должен быть деловой стиль, который отличает точность и ясность изложения, нейтральный тон, лаконичность и краткость текста.

При использовании основных для сферы образования понятий важно руководствоваться текстом статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Например, участники образовательных отношений (а не участники образовательного процесса), образовательная деятельность (а не учебно-воспитательный процесс) и т.п.

5. Локальный нормативный акт должен соответствовать нормам управленческой документации: содержать необходимые реквизиты, позволяющие осуществлять однозначную идентификацию, должен быть утвержден, оформлен либо согласно действующему национальному стандарту (при указании на это), либо в соответствии с требованиями, которые установлены ОО самостоятельно (как правило, в инструкции по делопроизводству).

6. При его проектировании и принятии обязательен учет мнения всех участников образовательных отношений, в отношении которых разрабатывается: представителей администрации, педагогов, советов обучающихся и родителей (законных представителей).

7. После принятия локальный нормативный акт должен быть известен всем, чьи права и законные интересы затрагивает. Так, педагогов знакомят с ним под роспись, его копия размещается на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», он может вывешиваться в общедоступном месте, быть направлен заинтересованным лицам на адрес электронной почты, обсужден на соответствующем собрании и др.

Для решения задач, стоящих перед образовательными организациями - центрами развития личностного потенциала, можно выделить ряд действий, которые требуют четкой регламентации и пояснений в соответствующем пакете модельных документов (локальных нормативных актов).

В первую очередь, следует говорить о создании в образовательной организации рабочей группы из специалистов, участвующих в ее деятельности как ЦРЛП. В связи с этим возникает необходимость издания локального нормативного акта (приказа) («О создании рабочей группы, работающей по направлению «Центр развития личностного потенциала»), в котором, в качестве приложения, перечисляются ее участники.

Важно также определить основные правила своих действий в рамках такого центра, что возможно в *«Положении о деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области как центра развития личностного потенциала»*.

В ходе его разработки можно пользоваться следующими рекомендациями, касающимися его структурных элементов:

– «Общие положения» – в разделе описывается предмет правового регулирования, дается разъяснение целей локального акта, указываются нормативные правовые акты (включая локальные), в соответствии с которыми он принимается, субъекты образовательного процесса, которые подпадают под его действие, при необходимости - термины и определения, которые в нем используются.

– «Основная часть» – включает права и обязанности администрации, педагогического коллектива, обучающихся и их родителей (законных представителей), их действия, ответственность, а также порядок взаимодействия; сроки и механизмы выполнения определенных действий и т.д.

– «Заключение» – содержит сведения о времени вступления акта в силу, порядке его утверждения, внесения изменений и дополнений, а также его отмены, механизме прекращения действия, способе доведения до сведения всех заинтересованных лиц.

Возможно включение в положение приложений, касающихся отраженных в нем вопросов, о чем делается отметка в основном тексте.

Как уже указывалось выше, локальный нормативный акт принимается и утверждается в определенном процедурном порядке, этапы которого законодательно не прописаны, ОО определяет их самостоятельно. В отношении положения они могут быть следующими:

1) для подготовки данного документа по приказу руководителя образовательной организации создается рабочая группа из педагогов, которые могут спроектировать документ такого уровня. В нем также устанавливаются сроки подготовки положения и ответственное лицо, которое будет курировать все вопросы его создания;

2) разработка плана деятельности рабочей группы; прописывается содержание каждого этапа с установлением ответственных и сроков выполнения; создание проекта положения;

3) его обсуждение со всеми заинтересованными лицами, доработка в соответствии с внесенными предложениями. Оно может осуществляться через сайт ОО, раздачу печатных материалов, в ходе расширенного заседания рабочей группы, обсуждения на методических объединениях и т.п.;

4) принятие и утверждение положения. Осуществляется, исходя из принятого в образовательной организации порядка (что отражено в Уставе ОО). Локальный нормативный акт рассматривается коллегиальным органом управления образовательной организации, в чью компетенцию это входит;

5) ознакомление сотрудников учреждения с положением, на которых оно распространяется, на листе или в журнале ознакомления.

Внесение изменений в действующее положение осуществляется по этим же этапам. Это бывает необходимо в связи со вступлением в силу либо изменением закона или другого локального нормативного акта, а также по собственному усмотрению образовательной организации. Может это сделать только принявший этот акт орган.

Желательно, чтобы мероприятия образовательной организации, проводимые ею в качестве центра развития личностного потенциала, нашли отражение в «Программе развития ОО» (при ее наличии), что позволит придать процессу соответствующих изменений в ее деятельности целенаправленный характер устойчивого развития.

Соответственно вносятся дополнения и изменения как в основную часть документа, так и в содержание реализуемых проектов в виде «Дорожной карты». Она является документом визуализации планируемых мероприятий, что позволяет всем ее участникам наглядно зафиксировать этапы, перечень, последовательность необходимых действий, а также сроки

их реализации. «Дорожная карта» после обсуждения и одобрения всех участников, реализующих данное направление деятельности ОО, утверждается приказом руководителя ОО (*«Об утверждении дорожной карты по реализации направления «Центр развития личностного потенциала»*). Желательно, чтобы она была простой в оформлении и выполнена в виде таблицы, схемы и т.п.

Следующим важным моментом, требующим отражения в специальном локальном нормативном акте, является установление обязанностей ответственного (-ых) лица (-ц), курирующего (-х) данное направление деятельности образовательной организации. Его наиболее эффективной формой может быть *«Должностная инструкция координатора (куратора) направления «Центр развития личностного потенциала»* (профиль координатора деятельности ОО как ЦРЛП). В ней желательно отразить его правовой статус (права, обязанности, ответственность). Кроме того, необходим приказ *«О назначении ответственного лица за реализацию направления «Центр развития личностного потенциала»*.

На государственном уровне оформление и содержание должностных инструкций не регламентируют никакие нормативы, в том числе, может быть различным его название: должностная инструкция, должностные обязанности, должностной регламент и др. Ее назначение – определить обязанности работника на конкретной должности: полномочия, за что отвечает, какие имеет права, требования к его квалификации, за какие конкретно действия его можно наказать или поощрить.

При составлении должностной инструкции координатора (куратора) направления *«Центр развития личностного потенциала»* можно ориентироваться на следующие рекомендации:

- документ должен носить обезличенный характер – инструкция составляется для определенной должности, а не для конкретного человека,
- она должна отражать список реальных обязанностей сотрудника, который он может и способен выполнять в соответствии с предоставленными ему возможностями,

- стиль изложения – лаконичный, информативный,

- оптимальная структура:

1. Общие положения.

Здесь чаще всего отражаются:

- сведения о назначении инструкции;

- порядок назначения человека на должность;

- требования к уровню образования и опыту (стаж) сотрудника;

- требования к знаниям и умениям специалиста;

– кто будет замещать работника, пока он находится в отпуске или на больничном;

– чьи распоряжения и приказы работник должен выполнять, например, подчиняться указаниям руководителя ОО и заместителя руководителя ОО

2. Функциональные обязанности.

Здесь фиксируется перечень типичных действий сотрудника, составляющих его работу на занимаемой должности.

3. Права.

Основные права, которые отражаются в документе, чаще всего связаны с доступом человека к тем или иным корпоративным сведениям, а также с возможностями его взаимодействия с другими сотрудниками по различным вопросам.

4. Ответственность.

Здесь фиксируются, как правило, за что отвечает человек, а также стандартные формулировки: что несет ответственность за свои действия в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами (например: за качественную работу группы, за соблюдение графика выполнения «Дорожной карты», за написание плана работы и т.д.).

5. Заключительные положения.

Здесь обычно отражается, что инструкция составлена в 2 экземплярах; сотрудник знакомится с инструкцией и удостоверяет ознакомление с ней подписью.

Утверждается должностная инструкция руководителем организации.

Можно включить и другие разделы.

Как на старте деятельности в качестве центра развития личностного потенциала, так и в ходе ее осуществления, важным является проведение различных мониторингов (определение актуальных проблем, материально-технического обеспечения разрабатываемых образовательных решений, кадровой подготовки сотрудников для ее реализации, ресурсы использования имеющейся инфраструктуры и т.д.).

Как правило, мониторинги и анализ полученных при их проведении данных, проводятся специально создаваемыми для этого рабочими группами из числа администрации, педагогических работников и административно-хозяйственных ответственных лиц. Сроки, порядок осуществления мониторингов и состав рабочей группы, которая его проводит, закрепляются приказом руководителя ОО. Например, *«О проведении мониторинга лично-развивающей образовательной среды в рамках деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего*

вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области в качестве центра развития личностного потенциала».

Одним из условий, существенно влияющим на качество деятельности образовательной организации как центра развития личностного потенциала, является уровень подготовленности педагогических работников к ее осуществлению. Для этого в ОО необходим локальный нормативный акт, включающий комплекс мер и план-график повышения квалификации членов педагогического коллектива. Он утверждается *приказом руководителя образовательной организации – «Об утверждении плана-графика повышения квалификации членов педагогического коллектива для реализации мероприятий, относящихся к деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области как центра развития личностного потенциала».*

Выше представлены примерные варианты таких локальных нормативных актов как «Положение о деятельности дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 9 г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области как центре развития личностного потенциала» и «Должностная инструкция координатора (куратора) направления «Центр развития личностного потенциала» (профиль координатора деятельности ОО как ЦРЛП), а также примерная версия «Дорожной карты».

Сценарий педагогического совета **«Проектирование деятельности ДОУ по созданию личностно-развивающей образовательной среды»**

Цель: Ознакомление педагогов ДОУ с теоретическими основами и актуальными предпосылками создания проекта ДОУ по ЛРОС. Проведение исследования и диагностики образовательной среды ДОУ и эмоциональной сферы педагога. Проведение анализа педагогической деятельности по ее проектированию.

План педагогического совета:

1. Теоретические основы и актуальные предпосылки создания проекта ДОУ по ЛРОС.
2. Основные цели и содержание проекта по созданию ЛРОС.
3. Аналитическое обоснование проведенных исследований для наполнения инновационного проекта по созданию ЛРОС содержанием и целевыми установками.
4. Практикум по проведению исследований и диагностики образовательной среды ДОУ и эмоциональной сферы педагога:
 - 4.1. Игровая методика «Измеритель эмоций»;
 - 4.2. Исследования по методике векторного моделирования образовательной среды;
 - 4.3. Исследования эмоционального состояния педагогов по метафорическим картам.
5. Принятие решений педагогического совета

Предварительная работа:

1. Разработка проекта ДОУ по созданию ЛРОС.
2. Проведение исследований среды ДОУ.

Ход педагогического совета

1. Выступление заведующего Чуриловой Т.А. «Теоретические основы и актуальные предпосылки создания проекта ДОУ по ЛРОС».

В 2018 году Благотворительный Фонд Сбербанка «Вклад в будущее» начал реализацию Программы по развитию личностного потенциала. Программа призвана стать ответом на эволюционные вызовы неопределенности, сложности и разнообразия современного мира, и связанной с этим необходимости переосмысления миссии системы образования и школы в обществе. На смену единообразию знаниевого канона, типовых образовательных программ, пониманию человека как средства и капитала должны прийти вариативность деятельности, смыслов, формирования картины мира, персонализация, самоценность личности

человека и его потенциала. Фундаментальной ценностью в системе образования становится личность ребенка: разная, самобытная, самоопределяющаяся.

Проект по развитию личностного потенциала направлен на расширение возможностей ребенка совершать осознанный самостоятельный выбор целей в своей жизни и путей их достижения. Это подразумевает работу с каждым ребенком в трех ключевых направлениях: помощь в определении мотивов и установок, развитие универсальных компетенций, освоение технологий и инструментов под конкретные типы деятельности и задачи.

Такой подход соответствует задачам в сфере образования, обозначенным в Указе Президента России №204 от 7 мая 2018 года, а также федеральным государственным образовательным стандартам.

Программа предусматривает разработку, апробацию и распространение комплекта учебно-методических решений по развитию личностного потенциала детей дошкольного и школьного возраста и последующую интеграцию их в систему общего образования в 30 регионах к 2023 году.

Серию образовательных продуктов назвали «Школа возможностей».

С одной стороны, «Школа возможностей» – это школа, которая учит использовать возможности и готовит детей к жизни в вероятностном мире, где важны не только конкретные знания, но и способность решать жизненные задачи, не имеющие готового решения или типового подхода. Созданные фондом образовательные продукты направлены на формирование у детей ценностно-смысловых ориентиров в жизни, на освоение ими универсальных компетенции и базовых грамотностей, на осознание собственных ресурсов, а также на обучение управлению этими ресурсами для достижения целей. То есть, дети смогут ответить на вопросы: «Кто я? Ради чего я действую? Как я управляю своей деятельностью? Что я делаю и чего хочу достичь?»

С другой стороны, речь идет о ДОУ, создающей образовательную среду, в которой условия превращаются в возможности для саморазвития и самообучения воспитанника. Средовой подход, используемый в Проекте, позволяет опосредованно управлять образовательным процессом, направленным на развитие личности ребенка, а также способствует достижению предметных и метапредметных результатов образования.

В серию «Школа возможностей» в настоящий момент входят три группы комплексных образовательных продуктов:

I. Выделенные курсы для обучающихся:

1. УМК (универсальный методический комплекс) «Социально-эмоциональное развитие детей» для дошкольников и младших школьников

рассчитан на 4 года обучения (по два года обучения в каждой возрастной группе) включает теоретический курс для педагогов по социально-эмоциональному развитию детей всех возрастов, методические пособия для учителя в каждой возрастной группе, теоретический курс для педагогов, папки, рабочие тетради, игровые комплекты, плакаты для детей, дополнительные материалы.

2. УМК «Развитие личностного потенциала подростков» также рассчитан на 4 года обучения (по два года для младших и старших подростков) и включает методические пособия для учителей (базовый модуль на 10 занятий и по 5 вариативных модулей по 10 занятий в каждом на каждый год обучения), мобильное приложение для подростков, настольную игру.

II. Интеграция в предметное преподавание:

3. Методический комплекс по развитию универсальных компетентностей (4К) у детей:

- Методическое пособие по разработке и проведению занятий (заданий), направленных на развитие универсальных компетентностей (4К) у детей на основе предметного содержания

- Сборник педагогических техник и инструментов, направленных на развитие универсальных компетентностей (4К) у детей

- Сценарии занятий, направленных на развитие универсальных компетентностей (4К) у детей для начальной и основной школы

III. Личностно-развивающая образовательная среда для образовательных организаций:

4. Методический комплекс для управленцев и педагогов по оценке, проектированию и развитию ЛРОС.

Методический комплекс включает пособие для управленцев образовательных организаций по проектированию личностно-развивающей среды; инструменты диагностики среды образовательной организации; рекомендации и технологии организации профессиональных обучающихся педагогических сообществ.

5. Пространственное решение «Кубрик» для создания ЛРОС, включающее техническую документацию для производства Кубрика и рекомендации по его наполнению и варианты сценариев занятий в Кубрике.

Обязательные инструменты, которые будем применять:

1. Профессиональные обучающие сообщества – это площадки командного обучения, оценки, планирования и рефлексии для всех участников проекта.

2.Соглашение о взаимоотношениях – это договор, созданный совместными усилиями всех заинтересованных лиц, о взаимоотношении и взаимодействии в образовательной организации.

3.Измеритель эмоций – эмоции управляют вниманием, памятью, способностью воспринимать учебный материал и принимать решения, что помогает достичь цели.

4.Открытая стена, которая подразумевает вовлечение всего ДОУ в процесс коммуникации. Это пространство, где любой воспитанник, родитель, педагог вправе оставить свои комментарии к заданной теме, задать вопросы и получить на них ответы.

5. Культура ненасильственного общения, которая направлена на формирование такого образа мыслей, чтобы люди своим поведением стремились удовлетворить потребности друг друга.

6. Применении 4К. Это коммуникативность, креативность, критическое мышление, коллаборация.

Участие в реализации Проекта позволит нашему ДОУ изменить образовательную среду, перезапустить профессиональную инициативу воспитателей, ввести новые формы работы с родителями, создать профессиональные обучающиеся сообщества, мотивированные на работу по развитию личностного потенциала. Современный мир информационно насыщен и стремительно изменяется. Общество выдвигает высокие требования к качеству образования в образовательных учреждениях, в том числе дошкольных, но зачастую ОУ не в силах создать необходимые условия для формирования личности воспитанника ДОУ. Одна из основных задач – преодолеть этот разрыв, создать необходимые условия для формирования личности ребенка, подготовленного к жизни в современном обществе.

2. Выступление заместителя заведующего Отюцкой Л.И. «Основные цели и содержание проекта по созданию ЛРОС».

Главной целью проекта является создание в ДОУ творческой, личностно-развивающей образовательной среды через воздействие на все ее подсистемы с ярко выраженными характеристиками:

– *широта* - воспитанникам и родителям предоставляется широкий спектр услуг дополнительного образования для развития творчества и способностей детей, возможность самостоятельно осуществлять выбор. ДОУ оптимально использовать ресурсы социума и семьи для удовлетворения индивидуальных потребностей воспитанников и развитие их творческого потенциала, способствует активному участию детей в объединениях учреждений дополнительного образования;

– *интенсивность* – среда ДОО насыщена условиями, влияниями и возможностями использования социума. Преобладают формы работы, направленные на развитие индивидуальных способностей воспитанников, что способствует свободному развитию ребенка;

– *активность* – воспитанникам обеспечивается участие детей в конкурсах, смотрах различного уровня; Организация семинаров, круглых столов, открытых занятий для педагогов района, области. Обеспечивается участие педагогов ДОО в семинарах, круглых столах, конференциях различного уровня, информирование о возможности публикации своих методических разработок, материалов исследований;

– *эмоциональность* – взаимоотношения в педагогическом коллективе строятся на основе эмоционального принятия и эмпатии, большое внимание уделяется развитию социально-эмоционального интеллекта, предметно-пространственная среда носит ярко выраженный эмоциональный характер, имеются зоны психологической разгрузки;

– *обобщенность* – все участники образовательных отношений участвуют в реализации единой стратегии развития ДОО. Педагоги и родители привлекаются к вопросам разработки программ развития ДОО. В образовательном учреждении организован семинар для участников образовательных отношений по вопросам управления;

– *мобильность* – ДОО ориентируется на современные социальные и образовательные запросы, осуществляет целенаправленное обучение педагогов современным образовательным технологиям. В образовательном учреждении работают профессионалы высокого уровня. ДОО регулярно осуществляется отслеживание новинок, рынка образовательных средств, существует тесная связь ДОО с ЛИРО и другими учреждениями повышения квалификации.

Мы хотим в процессе реализации проекта:

– создать условия для усиления доли «творческого» и «безмятежного» типов образовательной среды за счет снижения долей среды «карьерного» и «догматического» типа;

– совершить переход от линейно-постановочной образовательной модели к интегративно-матричной модели с делегированием полномочий;

– создать условия для развития корпоративной культуры педагогов ДОО с преобладанием «семейного» и «инновационного» типов на основе открытого детско-взрослого сообщества (администрация, педагоги, воспитанники, родители, социум);

– создать условия для развития творческого потенциала всех участников образовательных отношений;

– перевести в новое качество взаимодействие ДООУ с семьей и социумом (от коллективных форм к индивидуальным, исходя из потребностей и увеличение возможностей);

– изменить визуальный стиль ДООУ, эмоционально насытить действующие информационные зоны, создать зоны творческой активности, зоны релаксации;

– сделать среду более комфортной и безопасной, чтобы противостоять угрозе отчуждения детей и родителей от ДООУ и образования, чтобы создать обстановку успеха, обеспечить каждому ребенку максимальное раскрытие его способностей и возможностей;

– сделать среду более активной и открытой, чтобы использовать педагогический потенциал окружающей среды, родителей, социальных партнеров ДООУ и обеспечить наиболее успешное развитие ребенка в открытом взаимодействии его в окружающей среде;

– апробировать, накопить, систематизировать и в дальнейшей перспективе распространить опыт по созданию ЛРОС на организации дошкольного образования Грязинского муниципального района и Липецкой области.

Создание «творческой» образовательной среды с элементами «карьерной» и «безмятежной» предоставит новые возможности для всех участников образовательных отношений:

Воспитанникам – реализовать познавательные потребности в различных видах деятельности, раскрыть уникальность и творческий потенциал, развить социально-эмоциональный интеллект, приобрести первоначальный опыт общения в социуме, укрепить веру в себя, научиться взаимодействовать и сотрудничать с миром взрослых.

Педагогам – творческой самореализации, реализовать свои творческие, профессиональные идеи и планы, возможность лично развиваться.

Родителям – реализовать собственные ожидания, мечты по поводу успешного будущего своего ребенка, принять участие в творческих совместных детско-родительских событиях, получить профессиональную педагогическую поддержку в трудных жизненных ситуациях, связанных с воспитанием детей.

Администрации – совершенствовать управленческие компетенции, личностное развитие, повышение авторитета.

Образовательной организации – в создании индивидуальной образовательной модели, способствующей развитию каждого ребенка и

ДОУ, повышению качества образования, что делает его конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.

Таким образом, реализация проекта позволит существенно повысить удовлетворенность всех указанных категорий субъектов и объектов образования.

3. Выступление педагога-психолога Плотниковой Т.Н. «Практикум по проведению исследований и диагностики образовательной среды ДОУ и эмоциональной сферы педагога».

I. Аналитическое обоснование проведенных исследований для наполнения инновационного проекта по созданию ЛРОС содержанием и целевыми установками.

Аналитико-прогностическое обоснование проекта включает итоги, полученные на основе анализа данных, проведенных исследований.

Исследования проводились с использованием следующего инструментария:

- методика анализа образовательной модели школы (автор В.А. Ясвин),
- методика векторного моделирования образовательной среды (автор В.А. Ясвин),
- методика диагностики организационной культуры (автор В.А. Ясвин),
- значимый инструмент «Измеритель эмоций».

По итогам проведенных исследований сделаны следующие выводы:

Особенностью образовательной среды детского сада является «творческая» среда, но под влиянием «общественного ветра» вектор переместился в «карьерную» среду «активной зависимости, в которой формируется «честолюбивый» тип личности, а воспитатели выступают в роли «тренеров». Дети в такой среде стремятся к внешнему успеху и превосходству, кроме того, формируются такие качества как гордость, самоуверенность, напыщенность. Данный тип характеризуется как «подражательно-рассудочный», т. е. активность обуславливается как зависимостью от других людей (подражательность), так и значительно степенью личностной самостоятельности (рассудочность). Воспитатель – «тренер» выступает в роли наставника, направляющего активность детей для достижения социальной цели. Педагоги заинтересованы в высоких образовательных результатах, в их победах.

Организационная культура детского сада носит выраженный семейный характер с чертами инновационной культуры, черты результативной и ролевой культур представлены в равных отношениях.

«Семейная» культура – «дружественное» место работы, где у педагогов много общего. Сотрудники держатся благодаря взаимной преданности и традициям. Высока степень обязательности.

«Инновационная» культура – связана с динамичным и творческим местом работы. Коллектив готов экспериментировать и рисковать. Поощряются индивидуальная инициатива и свобода педагогов.

«Результативная» культура – ориентирована на достижение образовательного результата. Главной заботой воспитателей является четкое выполнение учебных и воспитательных задач, а репутация и успех детского сада являются общей заботой.

Инструмент «ИЗМЕРИТЕЛЬ ЭМОЦИЙ»

Цель: Определение эмоционального состояния дошкольников в различных ситуациях в ДОУ. Эмоции играют важную роль в жизни детей, помогая воспринимать действительность и реагировать на нее. В основе этого инструмента лежат два компонента эмоций: удовольствие и энергия.

В обследовании приняли участие дошкольники старшей и подготовительной групп. Всего 44 ребенка.

Результаты следующие:

22 ребенка (50%) – испытывают эмоции высокоэнергетические, но не очень приятные при подготовке к утренникам и праздникам (красный квадрат);

30 детей (68%) – испытывают эмоции высокоэнергетические и приятные, показывая свои творческие способности на праздниках и мероприятиях внутри детского сада, а также города и района (желтый квадрат);

18 детей (41%) – испытывают приятные низкоэнергетические эмоции на групповых занятиях, прогулках, свободной деятельности (зеленый квадрат).

Таким образом, чтобы дети получали больше приятных эмоций от творческой деятельности и могли восстановить свой энергетический потенциал, в группах должны быть созданы «уголки уединения», комната психологической разгрузки.

II. Практикум по проведению исследований и диагностики образовательной среды ДОУ и эмоциональной сферы педагогов.

Мы живём с вами в большом, удивительном и очень интересном мире. Нас окружает природа, предметы, много людей. Каждый день мы узнаём что-

то новое, чему-то учимся. Есть в мире то, что нас радует и есть то, что огорчает. То, что окружает нас — мир внешний. Но есть ещё и другой мир, который существует внутри нас – его ещё называют внутренний мир человека, «душа». Внешний мир у нас общий. А внутренний?

Он у каждого человека свой, неповторимый. Этот мир невидим нашим глазам.

На что он похож? Как вы себе его представляете?

Что же находится в этом мире? (наши мысли, эмоции, чувства, характер, мечты).

1. *(педагогам предлагается продолжить высказывание)*

Упражнение «Внутренний мир человека – это...»

Внутренним миром человека являются его внутренние переживания, мысли, различные чувства, мечты, это то, что делает каждого человека индивидуальным, определяет его характер, это эмоции. Поэтому внутренний мир всегда индивидуален и всегда уникален.

2. Упражнение «Мое настроение»

С помощью колоды ассоциативных метафорических карт Н. Жигамонт «Эмоции и чувства» педагогам предлагается описать свое эмоциональное состояние.

3. Цель: развитие чувства «мы», групповой сплоченности
Упражнение «Передай рисунок».

Педагоги начинают рисовать свое эмоциональное состояние, по команде ведущего передают свой рисунок соседу и продолжают рисовать, далее опять передают рисунки по кругу до тех пор, пока не вернется начатый свой рисунок.

Рефлексия.

4. Упражнение «Соглашение о взаимоотношениях»

Цель: создание положительного эмоционального климата в д/саду, развивая при этом личную ответственность каждого.

Ответы на вопросы соглашения:

- Какие эмоции мы хотим испытывать на рабочем месте?
- Что мы можем сделать, чтобы испытывать эти эмоции и чувства каждый день?
- Какие эмоции и чувства мы не хотели бы испытывать на рабочем месте?
- С какими поступками мы не хотели бы сталкиваться?
- Как мы будем справляться с некомфортными эмоциями и конфликтами?

5. Игровая методика «Измеритель эмоций».

Цель: изучение эмоционального состояния педагогов.

Эмоции управляют вниманием, памятью, способностью воспринимать информацию и принимать решения. Поэтому педагогам и детям очень важно осознавать, какие эмоции они испытывают, уметь передавать эту информацию, управлять своими эмоциями для оптимизации учебного процесса.

Измеритель эмоций – это инструмент, который помогает достигать цели.

В основе этого инструмента лежат два компонента эмоций: удовольствие и энергия. По оси Х откладывается степень удовольствия: от неприятных эмоций к приятным. Ось У – уровень энергии: от низкого уровня к высокому.

Результаты:

(10) педагогов испытывают эмоции высокоэнергетические, но не очень приятные;

(14) педагогов – испытывают приятные низкоэнергетические эмоции.

Рефлексия

Инструкция. Выкажите свое настроение от занятия, свяжите его с цветом, который наиболее ярко отражает ваше эмоциональное состояние «здесь» и «теперь». Поделитесь впечатлениями, расскажите, что вы «взяли» для себя из сегодняшнего тренингового занятия.

Проект решения педагогического совета.

1. Коллективу ДОУ включиться в работу по созданию проекта формирования ЛРОС.

Результаты первичного исследования

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ МЕТОДЫ АНАЛИЗА, ВЫВОДЫ ИЗ АНАЛИЗА

Аналитико-прогностическое обоснование проекта включает результаты, полученные на основе анализа данных, проведенных исследований. Исследования проводились с использованием следующего инструментария:

- методика анализа образовательной модели школы (автор В.А. Ясвин),
- методика векторного моделирования образовательной среды (автор В.А. Ясвин),
- методика диагностики организационной культуры (автор В.А. Ясвин),
- количественные параметры оценки среды (автор В.А. Ясвин);
- SWOT- анализ,
- проблемный анализ, использовались данные внутреннего мониторинга.

По итогам проведенных исследований можно заключить следующее:

1. Методика векторного моделирования среды развития личности (В.А. Ясвин)

Результаты экспертизы дошкольной среды показали, что она имеет смешанный характер, где преобладает в основном «творческая» среда с элементами «карьерной» и «безмятежной».

2. Игровая методика «Измеритель эмоций»

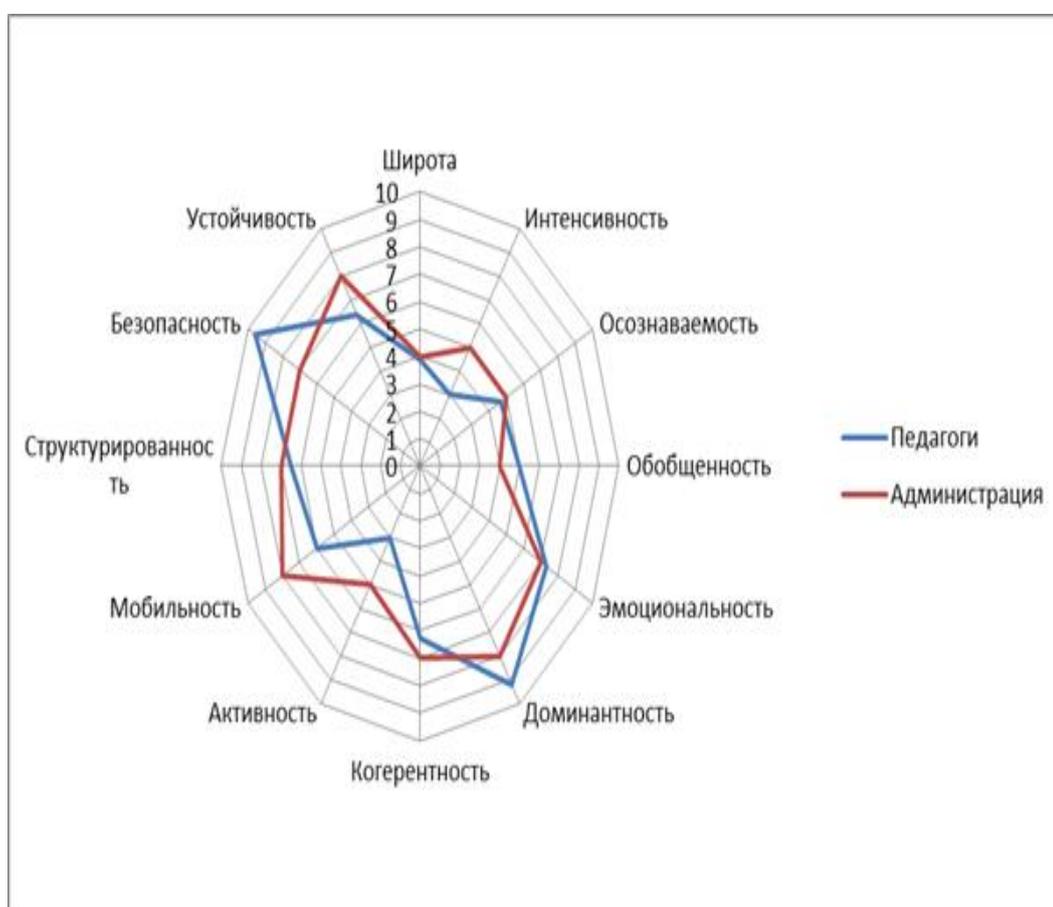
По итогам диагностики воспитанников «Измеритель эмоций» выявлены следующие дефициты: «безмятежная» среда, в которой дети испытывают приятные низкоэнергетические эмоции, у педагогов дефицитов не выявлено.

3. Методика педагогической экспертизы среды ДОУ на основе комплекса количественных параметров

По мнению опрошенных групп, (администрация и педагоги ДОУ) общими и наиболее выраженными показателями среды в учреждении являются: доминантность, устойчивость, безопасность, эмоциональность.

Сравнительный экспертный анализ системных параметров среды ДОУ педагогами и администрации главного здания и структурных подразделений

(присоединенных зданий) не выявил явных противоречий в оценке среды ДОУ.



**SWOT- анализ педагогической экспертизы среды ДОУ на основе
комплекса количественных параметров**

Слабые стороны	Сильные стороны
Невысокая доля «семейной» среды	Присутствие элементов «карьерной» образовательной среды предоставляет шанс для формирования честолюбивого типа личности ребенка
Невысокая доля «безмятежной» среды	Преобладание «творческой» среды, способствующей формированию свободного и активного типа личности
Невысокие показатели активности образовательной среды (степень взаимодействие с окружающим миром), интенсивности (степени насыщенности образовательной среды условиями, влияниями, возможностями, а также концентрированность их проявления), широты, образовательной среды	Высокие показатели устойчивости, безопасности, эмоциональности образовательной среды