

**Дифференцированные методические рекомендации
по организации управления и функционирования дошкольных
образовательных организаций на этапе завершения
переходного периода введения федерального государственного
образовательного стандарта**

*1. Проблемно ориентированный анализ актуального состояния
развития дошкольного образования*

Переходный период, установленный письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) от 07.02.2014 №01-52-22/08-382 для введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее – ФГОС ДО, Стандарт), завершается 31 декабря 2015 года.

В связи с этим существует необходимость провести внутренний и внешний аудит готовности к функционированию дошкольной образовательной организации (далее - ДОО) в условиях реализации ФГОС ДО в штатном режиме.

Анализ текущего положения в муниципальных образованиях (далее - МО) и ДОО показывает, что наряду с положительными тенденциями развития дошкольного образования, продолжают быть актуальными ряд острых вопросов, связанных с введением ФГОС ДО.

На уровне МО:

1. Несистемность образовательной политики в **отдельных** муниципальных образованиях Краснодарского края (несистемность планирования и реализации соответствующих мероприятий, расходования выделенных на них финансовых средств и т.д.), вызванная отсутствием в ряде из них стратегий введения ФГОС ДО, зафиксированных в муниципальных целевых программах развития образования и/или в муниципальных целевых программах развития дошкольного образования.

2. Отсутствие в планах профессионального развития ряда муниципальных служащих, осуществляющих свою профессиональную деятельность в муниципальных органах управления образованием, мероприятий, связанных с повышением квалификации и/или переподготовкой по программам дополнительного профессионального образования, отражающим концептуальные вопросы введения ФГОС общего образования, включая дошкольное, что препятствует формированию у них четкого и ясного представления об актуальных стратегиях, целях и задачах управления дошкольным образованием на уровне муниципалитета.

3. Недостаточное взаимодействие в муниципальных образованиях Краснодарского края между образовательной организацией, территориальной методической службой и органом управления образованием (учредителем) по вопросам методического сопровождения разработки и согласования программы развития ДОО, что приводит к неполному соблюдению пп. 7 п. 3 статьи 28 ФЗ № 273 «Об образовании в российской федерации», согласно которому к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относится разработка и утверждение по согласованию с учредителем программы развития образовательной организации. С одной стороны, в большинстве ДОО имеется данный документ, но, с другой стороны, как правило, его утверждение не проходит стадии согласования с учредителем. Процесс управления организацией зачастую осуществляется стихийно и несистемно, во многом не соответствуя тому, что отражено в программе развития. Кроме того, в муниципальных образованиях отсутствуют рекомендации по разработке данного документа.

4. Недостаточная организация работы муниципальных команд (взаимодействие управленческих, методических органов и базовых/пилотных ДОО), в связи с чем ДОО вынуждены самостоятельно, зачастую бессистемно, осваивать концептуальные основы ФГОС ДО и применять их на практике. Некорректное понимание некоторых аспектов, отраженных в документе, и недостаток внешней объективной оценки приводят либо к искажению информации и определению неэффективной программы развития ДОО, либо к растерянности и непониманию собственных дальнейших шагов.

5. Шаблонность и стереотипность в написании основных образовательных программ дошкольного образования (далее – ООП ДО). Некоторыми муниципальными территориальными методическими службами предлагается «рыба», по которой разрабатываются ООП ДО во всем районе. Следовательно, ООП ДО не отражают специфики каждой организации, часть формируемая участниками образовательных отношений носит не информативный характер, участники образовательных отношений не принимают участие в ее определении.

Кроме этого, ДОО достаточно шаблонны в выборе вариативной примерной образовательной программы, с учетом которой разрабатывается ООП ДО, что зачастую предопределено также территориальной методической службой. Это влечет за собой формальное отношение к «перестройке» привычной модели взаимодействия с детьми, и вызывает диссонанс между желанием работать «по-новому» и рамками, которые задают некоторые вариативные примерные программы.

6. Показатели, зафиксированные в ходе краевого мониторинга по определению готовности ДОО к введению ФГОС ДО, не всегда объективны. Присутствуют факты как их завышения, так и занижения. Это, возможно, объясняется следующими факторами: во-первых, непониманием сути запрашиваемой информации, во-вторых, желанием «отчитаться» о достигнутых результатах при их реальном невыполнении, в-третьих, отсутствием потребности в самоанализе.

На уровне управления ДОО:

1. **Недостаточная** психологическая готовность у руководства ДОО к введению ФГОС ДО и латентное (скрытое) сопротивление изменениям, **иногда** проявляющееся в затягивании их введения в практику функционирования ДОО, в формальном выполнении задач управления организацией в переходный период, в профессиональном выгорании, в отсутствии мотивации к повышению уровня профессионализма с целью улучшения показателей деятельности ДОО и т.д.

2. Отсутствие в **отдельных** ДОО тщательно разработанной стратегии введения ФГОС, в то время как, согласно пп. 7 п. 3 статьи 28 ФЗ № 273, «Об образовании в российской федерации» к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относится разработка и утверждение **по согласованию** с учредителем программы развития образовательной организации – документа, в котором должна быть описана данная стратегия и перспективные планы по ее реализации.

3. **Встречается** формальное отношение к разработке и реализации ООП ДО, что может быть обусловлено непониманием стратегической ценности данного документа. Выражается это следующим образом: в ДОО ее пишет один человек, ни с кем не обсуждая и советуясь. После написания ООП ДО кладется в шкаф и более не используется. В группы педагогам раздают извлечения из ООП ДО – сетку организованной образовательной деятельности, которая иногда противоречит потребностям детей и не учитывает особенности группового помещения.

Вместе с тем, согласно п. 4 ст. 26 ФЗ № 273, в образовательной организации должен формироваться такой коллегиальный орган управления, как педагогический совет, а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации, представители которых должны привлекаться к процессу обсуждения, разработки и утверждения ООП так как, согласно п.

2 ст. 26 ФЗ № 273, управление ДОО осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и **коллегиальности**.

4. Формальное отношение к разработке и реализации части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, в которой, согласно п 2.9 ФГОС ДО, должны быть представлены выбранные и/или разработанные самостоятельно участниками образовательных отношений Программы, направленные на развитие детей в одной или нескольких образовательных областях, видах деятельности и/или культурных практиках (далее – парциальные образовательные программы), методики, формы организации образовательной работы.

Реальная практика работы над этой частью ООП показывает, что данный пункт Стандарта **практически** не выполняется. В процессах управления взаимодействием участников образовательных отношений **зачастую** отсутствуют мероприятия и инициативы, связанные с разъяснением им их права, предусмотренного п. 6 ст. 26 ФЗ № 273, согласно которому они могут выражать свое мнение по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, к которым относится ООП ДО, а также создавать в образовательной организации органы, представляющие их интересы. Как правило, причинами этого являются либо незнание представителями администрации ДОО данного пункта закона об образовании, либо нежелание информировать иных участников образовательных отношений о наличии у них такого права, вызванное различными субъективными факторами.

5. Отождествление руководством ДОО части ООП ДО, формируемой участниками образовательных отношений, с дополнительными общеобразовательными программами, в том числе с теми, реализация которых связана с предоставлением платных дополнительных образовательных услуг. Данная проблема вызвана отсутствием у администрации ДОО понимания того, что обязательная часть ООП ДО и часть, формируемая участниками образовательных отношений, согласно п. 2.9 ФГОС ДО, являются взаимодополняющими и необходимыми с точки зрения реализации требований Стандарта, что реализация парциальных программ не может быть отделима от основной общеобразовательной программы дошкольного образования и освоение такой программы ребенком является необходимым условием обеспечения его конституционных прав на дошкольное образование.

6. Трудности в определении необходимого и достаточного оборудования в развивающей предметно-пространственной среде (далее – РППС) и прогнозировании дальнейшего вектора ее создания в ДОО;

7. Сложности в принятии самостоятельных решений относительно определения принципиальных основ построения новой образовательной модели в ДОО. В связи с этим происходит ущемление прав некоторых, творчески работающих педагогов, желающих оптимизировать свое взаимодействие с детьми, сделав его детоцентрированным, построенном на самоопределении и детской инициативе;

8. Нецелесообразное увеличение документооборота в ДОО, обусловленное желанием «защититься» от органов по контролю и надзору в образовании, а на практике приводящее к рассогласованию большого количества документов между собой, что как раз и вызывает проблемы при проведении проверок, а также к большой загруженности административного и педагогического персонала и их отрыву от непосредственного исполнения должностной инструкции;

9. Отсутствие либо формальное проведение мероприятий внутреннего аудита по определению актуального уровня развития профессиональных компетенций педагогов и выстраиванию траекторий их развития.

На уровне организации образовательного процесса в ДОО:

1. Формулирование цели образовательного мероприятия вызывает сложности: носит невнятный характер, зачастую выглядит очень кратко, не раскрывается задачами. При отсутствии понимания у педагога генеральной цели своей деятельности, его действия носят несистемный, сиюминутный характер, подчинены влиянию внешних факторов. Ориентация на мелкие частные задачи, которые порой выдаются за цель, делают деятельность малоэффективной и зачастую просто бесполезной;

2. Педагоги, формулируя задачи в своем образовательном мероприятии, соблюдают принцип «триединства», т.е. обязательное сочетание задач образовательных, развивающих и воспитательных, однако при этом наблюдается резкий перевес в пользу задач образовательных, в ущерб развивающих и воспитательных. Воспитательные задачи прописываются формально, не меняются годами;

3. Если в ходе организованной образовательной деятельности, возникает незапланированная ситуация, затрагивающая проблемы личностного взаимодействия детей между собой (ссора, конфликт, драка) и требующая от педагога дополнительных действий по воспитанию у детей личностных

качеств, то педагог, как правило, старается «не обратить» на это внимание либо решить вопрос авторитарно. Такая модель поведения педагога обоснована многолетней привычкой следовать строго запланированному конспекту. Тогда как именно эти ситуации и та новая поведенческая модель, которая может появиться у ребенка в итоге правильного действия педагога, сделает его более социализированным, более готовым встретить на своем жизненном пути разные сложности и преодолеть их конструктивным способом.

4. Формальное использование соревновательного метода при организации командной работы с детьми. Педагоги не дают самостоятельности детям ни на одном этапе этой работы: делят на команды сами, судят сами, решают вопрос о победителе сами, которого, кстати, зачастую нет, т.е. объявляется, что «победила дружба», с целью избежать конфликтных ситуаций. Вспышки недовольства результатом у некоторых детей моментально пресекаются педагогом.

5. Практически полное отсутствие детской рефлексии в образовательной деятельности. При подведении итога мероприятия, педагогами используются стандартные вопросы, фразы: «Где вы были?», «Вам понравилось?» в ущерб вопросам, активизирующим детскую рефлексия. Кроме этого, похвала всех детей необъективная, общая, независимо от их реальных достижений. Такой итог абсолютно не способствует воспитанию у детей каких-либо личностных качеств, а, скорее наоборот, препятствует их формированию;

6. Страх «новизны». Многие педагоги боятся менять привычный порядок организации образовательного процесса, предпочитая делать все проверенным способом, не рискуя и не расстраиваясь от возможных неудач.

II. Рекомендации с целью определения контрольных точек для аудита (самоаудита) ДОО, достижения нормативных показателей в каждой контрольной точке, а также для организации дальнейшей деятельности ДОО (по окончании переходного периода)

Согласно ст. 2 ФЗ № 273 «Об Образовании в Российской Федерации», одним из аспектов качества образовательной деятельности организации является ее соответствие федеральным государственным образовательным стандартам, а согласно п. 4.5 ФГОС ДО, такая группа требований Стандарта, как требования к результатам освоения ООП ДО (раздел IV Стандарта), описана в документе в виде целевых ориентиров дошкольного образования,

которые не могут служить непосредственным основанием при решении таких управленческих задач, как:

аттестация педагогических кадров;

оценка качества образования;

оценка как итогового, так и промежуточного уровня развития детей, в том числе в рамках мониторинга (в том числе в форме тестирования, с использованием методов, основанных на наблюдении, или иных методов измерения результативности детей);

оценка выполнения муниципального (государственного) задания посредством их включения в показатели качества выполнения задания;

распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Организации.

Как утверждают сами разработчики Стандарта, ФГОС ДО – это, прежде всего, «стандарт условий». В этой связи все формы и виды контроля качества дошкольного образования, в том числе и аудит (самоаудит), а также разработанные с целью их проведения критерии и показатели выполнения тех или иных нормативов, формы отчетов и т.д. должны быть основаны на тех требованиях ФГОС, которые подлежат непосредственной оценке, то есть на требованиях к структуре ООП ДО (раздел II) и к условиям ее реализации (раздел III).

Таким образом, считаем целесообразным систематизировать работу по окончательному переходу на ФГОС ДО с учетом данных групп требований, а также с учетом тех муниципальных проблем, которые связаны с организацией введения изменений не только на уровне ДОО, но и, в целом, на уровне муниципального образования.

I Рекомендации по организации системного введения изменений, необходимых для окончательного перехода на ФГОС ДО.

Руководителям и специалистам муниципальных органов управления образованием:

разработать и утвердить муниципальные целевые программы развития образования и/или муниципальные целевые программы развития дошкольного образования в случае их отсутствия, а также обеспечить контроль за ее (их) исполнением;

разработать муниципальную систему оценки качества дошкольного образования;

разработать и утвердить процедуру согласования образовательной организацией с ее учредителем программы развития.

Методистам (специалистам) ТМС:

разработать методические рекомендации по созданию/корректировке программы развития ДОО.

Руководителям ДОО:

разработать/откорректировать программу развития ДОО на основе разработанных ТМС методических рекомендаций, отразив в ней стратегию и план внедрения изменений, связанных с переходом на ФГОС ДО.

согласовать программу развития ДОО с учредителем и осуществлять процессы управления организацией, а также контроль качества их осуществления в соответствии с данным локальным нормативным документом;

в целях самообследования и во исполнение пп. 13 п. 3 ст. 28 ФЗ № 273 разработать внутреннюю систему оценки качества дошкольного образования.

II Рекомендации по разработке и реализации ООП ДО

Руководителям, специалистам органов управления образованием, методистам, специалистам ТМС:

в процессе взаимодействия с образовательными организациями по вопросам разработки и реализации ООП ДО учитывать, что в соответствии с п. 5 ст. 12 № 273 ФЗ и п 2.5. ФГОС ДО ООП **разрабатывается и утверждается организацией самостоятельно.**

Руководителям ДОО:

привлекать представителей коллегиальных органов управления Организацией к разработке ООП;

инициировать мероприятия, направленные на разъяснение участникам образовательного процесса их права, предусмотренного п. 6 ст. 26 ФЗ № 273, согласно которому они могут выражать свое мнение по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, к которым относится ООП ДО, а также вовлекать их в процесс разработки той ее части, которая должна быть сформирована ими самостоятельно, согласно п. 2.9 ФГОС ДО;

учитывать, что недопустимо отождествлять часть ООП ДО, формируемую участниками образовательных отношений (парциальные программы), с дополнительными общеобразовательными программами, в том числе с теми, реализация которых связана с предоставлением платных дополнительных образовательных услуг.

III Рекомендации по обеспечению условий реализации ООП ДО

Обеспечение финансовых условий

Финансовое обеспечение реализации основной образовательной программы дошкольного образования опирается на исполнение расходных обязательств, обеспечивающих конституционное право граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

Финансовое обеспечение задания учредителя по реализации основной образовательной программы дошкольного образования осуществляется на основе нормативов финансирования образовательных услуг, обеспечивающих реализацию Программы в соответствии со Стандартом в виде смешанного финансирования: затраты на оплату труда покрывает региональный бюджет, затраты, связанные с содержанием зданий — муниципальный.

1. Региональный расчётный подушевой норматив (норматив подушевого финансирования расходов) включает в себя:

Расходы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса

- расходы на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда .
- расходы на материальное обеспечение, за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг, осуществляемых из местных бюджетов.

Внимание! К расходам на материальное обеспечение учтенным в нормативе подушевого финансирования, относятся:

- а) приобретение учебных пособий в бумажном и электронном виде, дидактических материалов, аудио и видео-материалов;
- б) приобретение технических и других средств обучения, учебное оборудование и учебно-наглядные пособия, игры, игрушки;
- в) приобретение спортивного оборудования, оборудования музыкальных залов, учебных кабинетов, мебели для организации образовательного процесса;
- г) приобретение расходных материалов для организации образовательного процесса;
- д) служебные командировки, связанные с учебным процессом; обучение на курсах повышения квалификации;
- е) приобретение картриджей, канцелярских принадлежностей для учебных целей;
- ж) приобретение учебников, книжной продукции и методической литературы, оплата договоров на подписку периодической литературы;
- з) оплата за проведение медицинских анализов и осмотр работников;
- и) оплата услуг связи для образовательного процесса;
- к) расходы на защиту коммуникаций и связи при передаче персональных данных дошкольных образовательных организаций.

2. К расходам, финансируемым из местных бюджетов, относятся расходы:

- на оплату услуг связи, работ, услуг по содержанию имущества;
- на оплату коммунальных услуг и расходы по приобретению котельно-печного топлива;
- арендная плата за пользование имуществом, текущий и капитальный ремонт имущества, расходы по приобретению строительных материалов;
- оплата горюче-смазочных материалов;
- расходы по приобретению оборудования, столов, стульев, посуды для столовых и групповых помещений, мягкого инвентаря, запасных частей для автотранспорта;
- налог на землю, экологический и транспортный налоги;
- прочие: на оплату кредитных организаций (банков) по перечислению заработной платы на лицевые счета получателей (пластиковые карты и т.п.); на ремонт оргтехники; клеймение и поверка весов; вневедомственную охрану зданий и сооружений; обслуживание пожарной и охранной сигнализации; питание воспитанников в дошкольных образовательных и общеобразовательных организациях, а также расходов по оплате договоров на организацию питания через предприятия общественного питания, предоставляющие услуги бюджетным организациям; расходы по распиловке и колке дров и спилу аварийных деревьев; на утилизацию ламп; изготовление технического паспорта здания и межевание земли; обучение технике безопасности и другие.

Специалистам муниципальных управлений образованием:

Обеспечение стимулирования отдельных категорий работников и осуществление доплат педагогическим работникам рекомендуем предусматривать в муниципальных правовых актах, устанавливающих порядок и условия выплат отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных организациях, в том числе:

1. Стимулирование отдельных категорий работников в 3000 рублей осуществлять в соответствии с Перечнем работников, определенных в пункте 2.2.2. приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ) и предусматривать следующие условия: стимулирование носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности; работникам, выполняющим объемы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени; работникам, выполняющим объемы работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени и не более 3000 рублей; размер надбавок и доплат,

включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета стимулирования; выплата стимулирования является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательными организациями для выплаты заработной платы.

2. Доплаты педагогическим работникам в 3000 рублей осуществлять в соответствии с Перечнем работников, определенных в пункте 2.2.3. приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ) и предусматривать следующие условия: доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце; работникам, выполняющим объемы работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени; лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее не в полном размере; размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета доплат, определенных в пункте 2.2.3. приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ (с изменениями от 1 ноября 2013 года № 2829-КЗ); выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы; предельный размер доплат, выплачиваемый одному педагогическому работнику в организации по всем основаниям, не может превышать 3000 рублей.

Руководителям (заместителям по АХР) ДОО:

Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенное на основе принципа нормативного финансирования, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Системы оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников, устанавливаемых учредителем организации. Указанные примерные положения носят для бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер. Системы оплаты труда работников казенных учреждений **устанавливаются** положениями об оплате труда работников (обязательный характер)

Образовательному учреждению необходимо самостоятельно определить:

1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат необходимо установить в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективном договоре. В локальных правовых актах о стимулирующих выплатах должны быть определены критерии и показатели результативности и качества, разработанные в соответствии с требованиями ФГОС ДО к результатам освоения основной образовательной программы дошкольного образования. В них включаются: динамика достижений воспитанников, использование педагогами современных педагогических технологий, в том числе здоровьесберегающих; распространение передового педагогического опыта; повышение уровня профессионального мастерства и др.

2. Для обеспечения требований Стандарта на основе проведенного анализа материально-технических условий реализации основной образовательной программы дошкольного образования **образовательное учреждение:**

- проводит экономический расчёт стоимости обеспечения требований Стандарта по каждой позиции;

- устанавливает предмет закупок, количество и стоимость пополняемого оборудования, а также работ для обеспечения требований к условиям реализации ООП ДО;

- определяет величину затрат на обеспечение требований к условиям реализации ООП ДО;

- соотносит необходимые затраты с региональным (муниципальным) графиком внедрения Стандарта и определяет распределение по годам освоения средств на обеспечение требований к условиям реализации ООП ДО в соответствии с ФГОС ДО;

- разрабатывает финансовый механизм интеграции между дошкольным учреждением и учреждениями дополнительного образования детей, а также другими социальными партнёрами, организующими совместную деятельность, и отражает его в своих локальных актах. При этом учитывается, что взаимодействие может осуществляться:

- * на основе договоров на проведение занятий в рамках кружков, секций, клубов и др. по различным направлениям деятельности на базе ДОО (учреждения дополнительного образования, клуба, спортивного комплекса и др.);

- * за счёт выделения ставок педагогов дополнительного образования, которые обеспечивают реализацию в ДОО широкого спектра образовательных услуг.

Обеспечение кадровых условий

Специалистам муниципальных управлений образованием, методистам муниципальных территориальных методических служб, руководителям (заместителям руководителя) ДОО, старшим воспитателям ДОО:

В соответствии с пп. 3.4.1 п. 3.4 ФГОС ДО, должностной состав и количество работников, необходимых для реализации и обеспечения реализации ООП ДО, определяются **ее целями и задачами, а также особенностями развития детей.**

На основании этого руководство ДОО инициирует проведение в организации самоанализа потребности в кадровых условиях, результаты которого предоставляет учредителю и методистам (специалистам ТМС). Последние осуществляют внешний аудит, учитывая результаты самоанализа организации.

Для аудита кадровых условий реализации ООП ДО рекомендуем следующие критерии:

1. Соответствие квалификации руководящих, педагогических и учебно-вспомогательных административно-хозяйственных работников, реализующих ООП ДО квалификационным характеристикам (пр. Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. N 448н, гл. II, III, IV).
2. Наличие дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) педагогов по концептуальным основам ФГОС ДО.
3. Наличие педагогических кадров, имеющих соответствующую квалификацию для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ), если такие дети воспитываются в ДОО.
4. Соответствие должностного состава и количества работников, необходимых для реализации и обеспечения реализации Программы, ее целям и задачам, а также особенностям развития детей.

Результаты аудита рекомендуем зафиксировать в таблице:

Категория работников	Общее кол-во	Квалификация		Повышение квалификации		Должностной состав и количество работников	
		соотв.	не соотв.	Да	нет	соответствует целям и задачам ООП	не соответствует (указать необходимые должностные единицы, их количество)
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.

На основании этих данных в ДОО и в МО планируется работа по достижению нормативных показателей в каждой контрольной точке.

Обеспечение материально-технических условий*

Специалистам муниципальных управлений образованием, методистам муниципальных территориальных методических служб:

Иметь информацию о состоянии материально-технических условий в ДОО муниципального образования, составленную на основании внутреннего аудита и, возможно, внешней оценки и обновляемую с периодичностью 1 раз в год;

Осуществлять контроль над своевременным выполнением ДОО предписаний и рекомендаций надзорных органов по соблюдению санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, правил пожарной безопасности;

Руководителям (заместителям руководителя) ДОО:

Составить перечень УМК для каждого структурного подразделения ДОО;

Обеспечить обновление Программы развития разделами, отражающими перспективные планы по изменению оснащённости помещений развивающей предметно-пространственной средой, материально-техническому обеспечению ООП ДО (центры деятельности, активности в групповых помещениях, специально выделенных помещениях, УМК, оборудование, оснащение с учетом потребностей контингента воспитанников и их родителей);

Информация для проведения внутреннего аудита может быть систематизирована в таблице:

№ группы, направленность	Обязательная часть ООП		Часть, формируемая участниками образовательных отношений		Динамика изменения оснащённости помещений ДОО по годам (согласно программе развития ДОО)
	Название вариативной примерной основной образовательн ой программы (ПОП)	УМК по 5-ти образовательн ым областям	Название парциальных программ, технологий	УМК к парциальным программы, технологии	
1.	2.	3.	4.	5.	6.

Своевременно исполнять предписания и рекомендации надзорных органов по соблюдению санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, правил пожарной безопасности.

*Понятие «материально-техническое обеспечение ДОО» раскрывается (в п.3.5.1. и 3.6.3 ФГОС ДО.

Обеспечение психолого-педагогических условий

Руководителям и специалистам муниципальных органов управления образованием:

Создавать единую образовательную политику в МО, направленную на осознание и принятие педагогами и родителями концептуальных основ ФГОС ДО через сотрудничество со СМИ, взаимодействие с базовыми и пилотными ДОО своего района, муниципальными органами по контролю и надзору;

осуществлять образовательную политику в МО с учетом ключевых направлений Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ № 3241п-П8 28.05.2014;

разработать муниципальную программу внедрения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и дорожную карту по ее реализации;

в рамках создания муниципальной системы оценки качества предусмотреть разработку критериев, показателей, процедур и технологий оценки качества психолого-педагогических условий, учитывая при этом требования ФГОС ДО и квалификационные характеристики педагогических работников. В

процессе выполнения данной работы также можно учитывать положения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

запланировать проведение оценки качества психолого-педагогических условий ДОО и сформировать с учетом выявленных проблем заказ на получение со стороны образовательных организаций основного и дополнительного профессионального образования образовательных услуг по реализации образовательных программ, направленных на формирование у педагогических кадров муниципального образования необходимых компетенций;

При проведении проверок качества образования, в первую очередь, учитывать профессиональные действия педагогов, направленные на достижение психолого-педагогических условий (п. 3.2.1 и п. 3.2.5);

Поддерживать и стимулировать творческих, новаторски работающих педагогов.

Методистам муниципальных территориальных методических служб:

Способствовать созданию единой образовательной политики в МО, направленной на осознание и принятие педагогами и родителями концептуальных основ ФГОС ДО, через формирование собственной активной педагогической позиции, отвечающей принципам дошкольного образования, отраженных в ФГОС ДО;

Принимать участие, совместно с базовыми и пилотными ДОО МО, в модельных семинарах, проводимых ГБОУ Краснодарского края ККИДППО, с целью дальнейшей трансляции полученной информации на муниципальном уровне;

Организовывать различные практикоориентированные семинары, школы, тренинги для совершенствования и обновления профессиональных действий педагогов, направленных на поддержку индивидуальности детей и других аспектов п. 3.2.1. ФГОС ДО;

Информировать педагогическую общественность МО о функционировании портала МедиаВики Краснодарского края (вкладка «Введение ФГОС ДО», http://wiki.kkidppo.ru/index.php?title=%D0%A4%D0%93%D0%9E%D0%A1_%D0%94%D0%9E);

Руководителям (заместителям руководителя) ДОО:

Стимулировать творческий поиск педагогов по нахождению новых интересных моделей сотрудничества детей и взрослых; не препятствовать появлению нестандартных решений, требующих дополнительных усилий для их конструктивного воплощения;

Осуществить осознанный выбор вариативной примерной образовательной программы, с учетом которой разрабатывается ООП ДО, удовлетворяющей потребности всех участников образовательных отношений;

в рамках создания внутренней системы оценки качества образования разработать критерии, показатели, процедуры и технологии оценки психолого-педагогических условий ДОО, учитывая при этом требования ФГОС ДО и квалификационные характеристики педагогических работников. В процессе выполнения данной работы также можно учитывать положения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

провести внутреннюю оценку качества психолого-педагогических условий и сформировать с учетом выявленных проблем заказ на получение со стороны образовательных организаций основного и дополнительного профессионального образования образовательных услуг по реализации образовательных программ, направленных на формирование у педагогических кадров необходимых компетенций;

отразить с учетом результатов проведенной оценки в Программе развития ДОО основные проблемы и направления профессионального развития педкадров, а также планы по их реализации, включающие мероприятия по построению внутрикорпоративной системы профессионального развития педкадров.

Старшим воспитателям ДОО:

Разработать систему внутреннего обучения (взаимообучения) методическим приемам и способам поддержки детской инициативы и самостоятельности, доброжелательного отношения детей друг к другу и т.д.;

Разработать параметры оценки профессиональных действий педагога, направленных на достижение психолого-педагогических условий реализации ООП ДО, которые лягут в основу оперативного и тематического контроля. Возможно опереться на разработки, размещенные на МедиаВики

[\(\[http://wiki.kkidppo.ru/index.php?title=%D0%A4%D0%93%D0%9E%D0%A1_%D0%94%D0%9E/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D0%BB%D0%BA%D0%B0\]\(http://wiki.kkidppo.ru/index.php?title=%D0%A4%D0%93%D0%9E%D0%A1_%D0%94%D0%9E/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D0%BB%D0%BA%D0%B0\)\)](http://wiki.kkidppo.ru/index.php?title=%D0%A4%D0%93%D0%9E%D0%A1_%D0%94%D0%9E/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D0%BB%D0%BA%D0%B0)

Педагогам ДОО, в том числе осуществляющим квалифицированную коррекцию:

Общаться с детьми и их родителями естественным, партнерским тоном, не допускать высказываний, затрагивающих личность;

Просьбы излагать спокойно, объясняя, зачем это нужно и разъясняя возможные последствия; применять технику «активного слушания» ();

Использовать речевые формулы, формирующие уверенность в собственных силах «Я уверена, ты справишься, если захочешь», «Мы все трудности обязательно преодолеем» и т.д.; «авансированную» похвалу, т.е. вслух наделять ребенка (родителя) теми качествами, которые пока не сформированы;

При проведении организованной образовательной деятельности чаще задавать детям вопросы: «А как ты думаешь?», «Почему так?», «Что делать, если?», «Как же быть?», «Что мы будем делать?». Подобные вопросы стимулируют детей к поиску самостоятельных решений, а, следовательно, ведут к развитию самостоятельности и инициативности, т.е. развивают и воспитывают личность. Также необходимо постараться как можно меньше давать детям готовых решений и советов. Вместо этого, наоборот, уважительно слушать их предположения и вместе с ними рассуждать о том, насколько эти предположения будут эффективны и безопасны. Кроме этого, при появлении в ходе образовательной деятельности ситуаций, которые прямо или опосредованно затрагивают личностные качества детей, обращать на них внимания и подводить детей к определённым выводам: полезно – не полезно, правильно – неправильно, хорошо – плохо, принесет пользу – навредит и т.д;

При организации командной работы с детьми (использование соревновательного метода), нужно подходить к этому не формально, а осмысленно и системно. Для этого предлагаем следовать алгоритму:

-предложить детям самостоятельно разбиться на команды (если это целесообразно), используя доступные им способы: посчитаться, договориться и т.д. Если важно, чтобы количество игроков в команде было одинаково, сразу это определить для ребят;

- предложить детям придумать название своей команде;
- предложить детям придумать и провести какой-либо «командный ритуал», например: пожатие руки, возглас «Йохо-хо», групповое объятие и т.д.;
- спросить детей о том, какие правила работы будут существовать в их команде. В случае затруднения, задавать наводящие вопросы «Если кто-то из вашей команды ошибётся, что будут делать другие?», «Если вы проиграете (выиграете), что вы будете делать?», «Если все будут говорить вслух, громко, не слушать друг друга, будет ли вам удобно?» и т.д.;
- после игры обязательно пожать руки членам своей команды и всем членам команды-соперника.

При подведении итогов совместной деятельности, необходимо способствовать рефлексии у детей. Для этого можно задать подобные вопросы: «Удалось ли вам достичь того, чего вы хотели достичь?», «У вас получилось?» «Почему получилось?», «Почему не получилось?», «Что помогло тебе?», «Что помешало тебе?», «Что бы ты хотел сказать остальным ребятам?», «Для чего нужно то, что ты сделал, узнал?», «Чем бы ты хотел заняться в следующий раз?» и т.д.;

Очень важно хвалить ребят дифференцированно, за конкретное дело, поступок, слово. Если есть затруднения в определении и выделении того «хорошего», за что можно хвалить конкретного ребенка, то можно спросить у остальных ребят «За что мы могли бы сказать «спасибо» Мише?», либо спросить у самого ребенка «За что бы ты себя похвалил?»;

При заблуждениях, сомнениях ребенка (родителя) разъяснять последствия того или иного выбора, стимулировать ребенка (родителя) к принятию собственного осознанного решения.

Создание развивающей предметно-пространственной среды (далее РППС)**

На основании п.3.3.5. ФГОС ДО организация самостоятельно определяет средства обучения, в том числе технические, соответствующие материалы (в том числе расходные), игровое, спортивное, оздоровительное оборудование, инвентарь, необходимые для реализации Программы. Следовательно, в ДОО должно быть чёткое понимание сильных и слабых сторон РППС организации. В настоящее время разработан ряд методических рекомендаций, направленных на оказание действенной помощи педагогам-

практикам и управленцам при формировании РППС, соответствующей требованиям ФГОС ДО:

- «Организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО. Методические рекомендации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций и родителей детей дошкольного возраста» <http://www.firo.ru>;
- С.А. Аверин, Т.Г. Коновалова, В.А. Маркова «Реализуем ФГОС ДО: моделирование развивающей предметно-пространственной среды ДОО»;

В связи с этим, рекомендуем:

Специалистам муниципальных управлений образованием, методистам муниципальных территориальных методических служб:

Иметь информацию об актуальном состоянии РППС в ДОО муниципалитета, а также о перспективах её совершенствования;

Руководителям (заместителям руководителя) ДОО:

Соотнести актуальное состояние РППС в каждом структурном подразделении с рекомендациями вариативных ПОП, а также с одним из предложенных материалов (на выбор). Данную информацию необходимо включить в содержание организационного раздела ООП;

Определить перспективу развития РППС, примерные сроки реализации намеченных планов, источники и объём финансирования. Данная информация размещается в Программе развития ДОО;

Старшим воспитателям ДОО, педагогам ДОО, в том числе осуществляющим квалифицированную коррекцию (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог):

Проанализировать актуальное состояние РППС структурного подразделения, для организации различных видов деятельности (ФГОС ДО п.2.7);

Информировать руководителей о необходимости приобретения недостающего оборудования;

Включать в РППС детского сада предметы, пособия, изготовленные в процессе детской деятельности и в результате взаимодействия с родителями воспитанников;

**Понятие «РППС» раскрывается в п. 3.6.3. ФГОС ДО.