

Проект создания лично – развивающей образовательной среды детского сада



«РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ БЕСКОНФЛИКТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ» (2019 – 2022 г)

Проектная команда:
Заведующий ДОУ А.В. Леонова,
Старший воспитатель Д.Ю. Асанова,
Инструктор по физической культуре Н.В. Часовских

07.02.2020
Институт
Развития
Образования
им.А.М. Топорова



Создать условия для успешной социализации ребенка, формирования самоуважения и саморазвития, для освоения этики человеческих отношений – очень важная задача детского сада. Нередко, к сожалению, этот опыт окрашен не только в яркие жизнерадостные краски, а наполнен опытом боли и разочарований, стрессогенными и неприятными конфликтами.



Каждая организация уникальна в своем роде, поэтому и процесс выработки стратегии для каждой организации уникален.

Общество выдвигает очень высокие требования к педагогам дошкольных образовательных учреждений, но зачастую родители – заказчики сами не готовы отвечать этим требованиям.



Воспитание толерантности, терпимости к чужому мнению, готовности к сотрудничеству, умение вести диалог, искать и находить компромиссы, конструктивно разрешать возникающие противоречия и конфликты являются приоритетными целями, стоящими перед современной системой дошкольного образования.

Необходима ответственность со стороны педагогов за воспитание и развитие подрастающего поколения, как свободных личностей, сознающих самобытность, уважающих собственное достоинство и достоинство других.

Одним из эффективных путей решения данной проблемы является создание в образовательной организации лично-развивающей образовательной среды (ЛРОС).



Наша цель – формирование умений эффективного поведения педагогов по урегулированию конфликтов в системе дошкольного образования.

Назначение проекта:

- Формирование у педагогов отношения к конфликтам как к новым возможностям творчества и самосовершенствования;
- Знакомство со способами управления межличностными конфликтами;
- Развитие способности адекватного реагирования на конфликтные ситуации, развитие умения предупреждать конфликты;
- Отработка навыков «я – высказываний», способствующих разрешению конфликтных ситуаций;
- Обучение выбору эффективных стратегий разрешения конфликтов.



В обсуждении и в разработке проекта в той или иной мере приняли участие все участники образовательного процесса. В ходе последующей работы над проектом, его реализации мы так же планируем привлечение и непосредственное участие всех участников образовательного процесса.

Коллектив детского сада готов к инновационным изменениям. Особые усилия коллектива направлены на создание благоприятного микроклимата.

В дошкольном учреждении создана материально – техническая база для жизнеобеспечения и развития детей, ведется систематическая работа по совершенствованию и модернизации предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО.



Для оценки возможностей организации мы

воспользовались методом экспертной бальной оценки

По результатам проведенного анализа делаем выводы: реализация управленческой деятельности осуществляется на оптимальном уровне. Усовершенствована нормативно-правовая и материально-техническая базы учреждения. Образовательный процесс обеспечивает качественную подготовку воспитанников. Профессиональный уровень подготовки позволяет педагогам квалифицированно осуществлять деятельность по воспитанию всесторонне развитой личности ребенка. Однако, отмечается слабая сторона в создании лично развивающей образовательной среды в дошкольном учреждении, что и определяет актуальность работы в данном направлении управляющей команды учреждения.



КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ ИЗ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

При подготовке проекта была проведена экспертиза состояния личностно-развивающей образовательной среды детского сада, использованы следующие методы и методики диагностики.

Используемые методы:

- теоретический анализ психолого-педагогической и научно-методической литературы;
- наблюдение;
- анкетирование, психологическое тестирование;
- методы математической статистики.

Экспериментально-психологические методики:

- ✓ Тест – опросник уровня субъективного контроля (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд);
- ✓ «Стратегия и тактика поведения в конфликтной ситуации», тест К.Томаса;
- ✓ Методика «Индекс толерантности» В. А. Ясвина.



КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ ИЗ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Цель исследования - выявить основные условия совершенствования процесса управления конфликтами в педагогическом коллективе в МБДОУ ЦРР – «Детский сад №239». Исследования проводились в три этапа.

Первый этап – поисково-теоретический.

Второй этап – исследовательский.

Третий этап – заключительно-обобщающий.



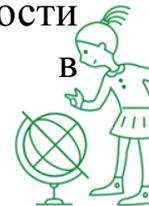
АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

Первым инструментом для оценки описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях, нами была использована методика «Определение способов регулирования конфликтов» (др. название «Стратегия и тактика поведения в конфликтной ситуации», тест К.Томаса).

В результате анализа были получены средние баллы по шкалам .



Наглядно мы проследили, что от эмоционального состояния и возраста педагогов зависит их реакция в стрессовой ситуации. Отмечается, что от эмоционального состояния, темперамента и характера личности зависит степень реагирования в конфликтной ситуации.



Для выявления специфики исследования уровня субъективного контроля воспитателей детского сада, нами использовалась шкала локус контроля, разработанная Дж. Роттером (J. V. Rotter).

Для нашего проекта мы взяли только некоторые шкалы. Результаты исследования более наглядно представлены в таблице.

Шкалы локус контроля		Педагогический коллектив МБДОУ ЦРР – «Детский сад №239»
Шкала общей интернальности		Считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, следовательно, чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.
Шкала интернальности в области достижений		Считают, что могут осуществить свои планы в результате целенаправленных действий, оценка в д/с зависит, в первую очередь, от их степени подготовленности и их собственных усилий.
Шкала интернальности в области неудач		Склонны приписывать ответственность за неудачи другим людям или считать их результатом невезения.
Шкала интернальности в области производственных отношений.		Настроены на хорошие взаимоотношения в коллективе, считают, что достижения в работе, склонны приписывать более важное значение внешним обстоятельствам.
Шкала интернальности в области межличностных отношений.		Считают себя способным вызывать уважение и симпатию других людей.



Таким образом, анализ полученных данных показал, что в целом среди воспитателей **увеличение соотношения интернального типа к экстернальному**. Воспитатели более склонны считать, что их достижения, прежде всего, зависят от их личностных качеств, таких, как компетентность, целеустремленность или уровень интеллектуальных способностей. Но при этом в большинстве своем воспитатели убеждены, что успехи и неудачи являются результатом действия внешних сил, на которые порой невозможно оказать влияние (здесь имелось ввиду родителей воспитанников, которые не всегда готовы к диалогу).



Далее возможности экспертного анализа толерантности по В.А. Ясвину, будут рассмотрены на примере субъективного отношения нескольких воспитателей детского сада к своему руководителю. Анализировались поведение и высказывания данных воспитателей.

Результаты экспертного анализа позволили зафиксировать в отношении воспитателей к своему руководителю следующие позиции: выражены и «симпатия» (около 30-35% выборов), связанная прежде всего с принятием облика руководителя, и «сотрудничество» (около 25% выборов), обусловленное активным принятием его образа жизни, семейной субкультуры, и «терпимость» к его идеям и мировоззрению (25% выборов). Активного неприятия «агрессивность» сотрудниками по отношению к своему руководителю отмечено не было (0%).



ЦЕЛЕВОЙ БЛОК ПРОЕКТА

Основная цель - создание личностно-развивающей образовательной среды детского сада открытого характера с минимальным количеством конфликтных ситуаций, предполагающей тесное сотрудничество, постоянный диалог и взаимодействие педагогов, родителей, партнеров, общественности, а также оптимальное сочетание единоначалия и совместного управления.

- Мы хотим создать среду более комфортной и безопасной;
- Мы хотим создать среду нормальной рабочей обстановки, в целях сглаживания конфликтных ситуаций;
- Мы хотим повысить уровень сотрудничества, так как он наиболее эффективен при разрешении конфликтных ситуаций.



Создание бесконфликтной образовательной среды детского сада предоставит новые возможности для всех участников образовательных отношений:

- Администрации – совершенствование управленческих компетенций, личностное развитие, повышение авторитета.
- Педагогам будет предоставлена возможность активно участвовать в создании ЛРОС на основе проектной деятельности, активно используя продуктивную линейку от Фонда «Вклад в будущее», повышать профессиональный уровень, развивать педагогические компетенции и корпоративную культуру



- Родителям будет предоставлена возможность участия в создании условий для максимального развития дошкольников, в соответствии с их потенциальными возможностями, для их дальнейшей жизненной успешности.
- Социальным партнерам – повышение качества будущих первоклассников, поступающих в учебные заведения различных уровней (школа, лицей, гимназия).
- Образовательной организации – в создании индивидуальной образовательной модели, способствующей развитию каждого учащегося и, соответственно, детского сада, повышению качества образования, что делает ее конкурентоспособной на рынке образовательных услуг.



В ходе работы над проектом мы отмечаем для себя следующие риски:

1. Разрушение командного духа;
2. Снижение мотивации педагогов и специалистов;
3. Эмоциональное выгорание педагогов;
4. Текучесть кадров;
5. Большая нагрузка на детей и педагогов;
6. Нарушение целостности образовательного процесса.



Цели с точки зрения 3-х средообразующих переменных

Образовательная модель ДОУ:

- внесены изменения в основную образовательную программу с учетом реализации проекта по созданию ЛРОС;
- практики распространения опыта и инноваций, внедренных в систему дошкольного образования, трансляции позитивных, конструктивных и перспективных идей об образовании, которые в настоящее время недостаточно развиты в системе образования.
- обеспечены максимальные возможности для каждого ребенка в саморазвитии и самореализации через организацию проектной деятельности во 2 половине дня;
- обеспечены максимальные возможности для каждого педагога в саморазвитии и самореализации через обучение на курсах повышения квалификации, через самообразование, сотрудничество с социальными институтами (например Городской психолого – педагогический центр «Потенциал»);
- образовательные услуги представлены с учетом образовательных потребностей детей и родителей и с учетом целей и задач развития образовательной системы детского сада;
- занятость воспитанников в сфере дополнительных образовательных услуг – 90 %.



Организационная модель ДОУ:

- основной механизм организации образовательного процесса – индивидуализация;
- воспитатель - лидер детско-взрослого сообщества;
- в детском саду функционирует клуб «Примирение»;
- разработана новая организационная модель образовательной организации.



Предметно – пространственная среда ДОУ:

- предметно-пространственная среда формируется участниками образовательного процесса в рамках клуба «Примирение»;
- результаты мониторинга отношения к лично – развивающей образовательной среде стабильно высокие;
- в детском саду организована тропа примирения, зоны релаксации;
- материально – техническая база соответствует современным требованиям и потребностям образовательного процесса.



Ресурсное обеспечение и управленческое сопровождение:

В плане ресурсного обеспечения:

- востребованы дополнительные образовательные услуги;
- детский сад – участник грантовых конкурсов;
- разработан и пополняется методический пакет эффективных образовательных практик;
- детский сад активно привлекает спонсоров и партнеров.

В плане управления:

- преобразующий характер управления: направленность управленческой деятельности на совершенствование профессиональных умений с целью позитивного изменения и качественного преобразования образовательной деятельности детского сада в соответствии с ФГОС. – принятие решений осуществляется на основе взаимодействия между детьми, родителями, педагогами;
- основными принципами взаимодействия являются равноправие и сотрудничество;
- в управлении в рамках своих компетенций задействованы все участники образовательного процесса.



В результате реализации проекта достигается новое качество жизни за счет создания совместно со всеми участниками образовательных отношений и социальными партнерами микрорайона и города педагогически организованной лично-развивающей образовательной среды, открытой изменениям и инновациям. Новое качество образования достигается в результате изменения содержания образования, направленного на усиление возможностей развития ключевых компетентностей воспитанников, которым будет предоставлена системная интеграция ресурсов непосредственно образовательной деятельности и проектной деятельности.



Образовательные результаты реализации Проекта заключается в: обновлении содержания образовательной программы и рабочих программ педагогов; повышении профессионального мастерства педагогов;

В организационной структуре детского сада появятся творческие группы, что позволит достичь нового качества социальной жизни и управления детским садом. В результате изменений в принципах методической работы мы отойдем от коллективного сопровождения к системе индивидуального сопровождения.

Силами администрации и социальных партнеров в детском саду будет создан с активным функционированием клуб «Примирение».

Предметно-пространственные результаты заключается в: создании среды с возможностью выбора условий всеми участниками образовательного процесса для реализации творческих и образовательных потребностей; развитии материально-технического оснащения Учреждения.



ЭТАПЫ ПРОЕКТА

1 этап (ноябрь 2019 - март 2020 г)

Цель: экспертиза дошкольной среды, разработка и запуск проекта, вовлечение в эту работу всех участников образовательных отношений и обучение заинтересованных участников, промежуточный мониторинг, коррекция плана «дорожной карты».

2 этап (март 2020 г - март 2021 г)

Цель: реализация плана проекта по созданию ЛРОС, введение новых занятий, продолжение преобразования бесконфликтной образовательной среды: внесение изменений во все компоненты дошкольной среды, в том числе локальные акты; взаимообмен опытом, промежуточный мониторинг, коррекция плана «дорожной карты», корректировка программы развития на основе проекта по созданию ЛРОС.

3 этап (март 2021 г - сентябрь 2022 г)

Цель: подведение итогов (мониторинг), определение эффективности проекта, трансляция опыта его разработки и формирования ресурсного пакета проекта, определение дальнейших стратегических целей дошкольной образовательной организации.





КОЛЛЕГИ, СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

