

## 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.

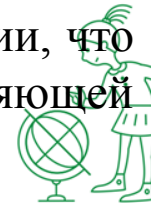
В дошкольном учреждении создана материально – техническая база для жизнеобеспечения и развития детей, ведется систематическая работа по совершенствованию и модернизации предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО.



## 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 личностно 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.

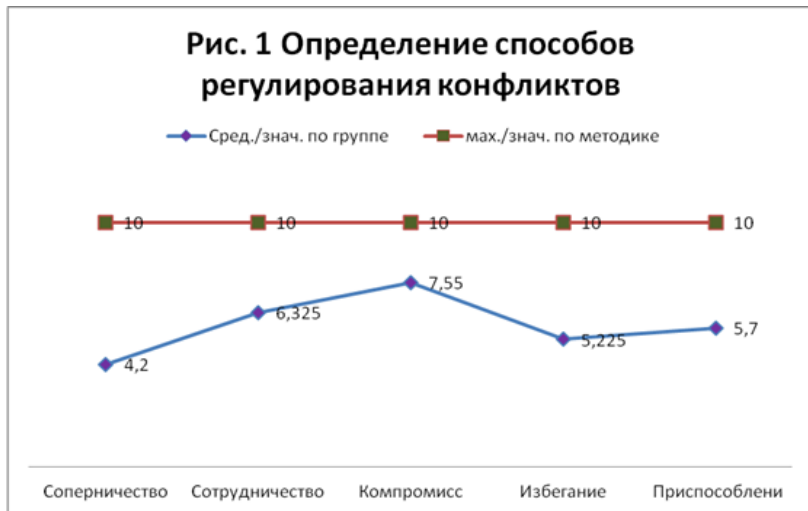
**Третий этап** – заключительно-обобщающий.



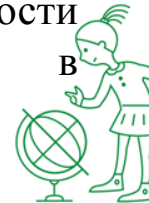
## АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

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 .



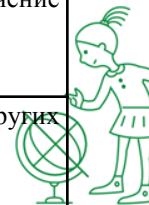
Наглядно мы проследили, что от эмоционального состояния и возраста педагогов зависит их реакция в стрессовой ситуации. Отмечается, что от эмоционального состояния, темперамента и характера личности зависит степень реагирования в конфликтной ситуации.



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 лично-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.

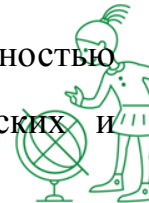


**Образовательные результаты реализации Проекта заключается в:** обновлении содержания образовательной программы и рабочих программ педагогов; повышении профессионального мастерства педагогов;

**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)

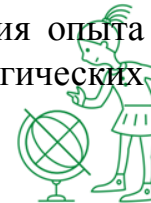
Цель: экспертиза дошкольной среды, разработка и запуск проекта, вовлечение в эту работу всех участников образовательных отношений и обучение заинтересованных участников, промежуточный мониторинг, коррекция плана «дорожной карты».

### 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!

