

## Анализ уровня социального капитала педагогов МАДОУ Упоровский детский сад и пути установления продуктивного профессионального сотрудничества.

Главной задачей дошкольных организаций является повышение качества дошкольного образования. Одним из важнейших условий перехода на новые стандарты образования является **наличие и качество педагогических кадров**. Радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма.

В Упоровском детском саду 30 педагогических работников принимало участие в анкетировании социального капитала организации, **в возрасте:**

До 25 лет	25-35лет	36-55лет	Свыше 55лет
3	12	14	1

Средний возраст педагогического коллектива 43 года. Коллектив детского сада обновляется, растёт поток молодых педагогов в возрасте до 35 лет, с небольшим **стажем работы:**

До 5 лет	6-10лет	11-20лет	Больше20
<u>16</u>	5	4	5

Доля педагогов с квалификационными категориями невысока, но администрация работает над повышением уровня квалификации своих работников.

Не проходил аттестацию	Аттестован на соответствие	1 категория	Высшая
7	12	8	3

### Уровень Образования

Среднее спец. педагогическое образование	Среднее педагогическое образование	Высшее образование
13	7	10

Развитие кадрового потенциала реализуется в детском саду также через переподготовку и повышение квалификации, заочное обучение. В 2014 г прошли курсовую переподготовку 6 воспитателей, обучающие семинары по внедрению ФГОС -15, аттестованы на соответствие занимаемой должности 12, на I категорию- 3, проходят заочное обучение по специальности «Дошкольное образование» - 5воспитателей.

Проанализированы основные составляющие социального капитала Упоровского детского сада: в частности, уровень горизонтального, вертикального доверия, уровень удовлетворённости работой, уровень сложности личных и профессиональных связей.

Уровень горизонтального доверия т.е насколько педагоги признают важность доверия, к коллегам, значимость сотрудничества и обмена опытом между собой в нашем детском саду выше среднего 88%. Считаем, что этот результаты показывает хороший уровень сплоченности коллектива, установление между членами коллектива партнёрских, доверительных отношений. Добились таких результатов мы через совместные мероприятия: взаимопосещение образовательной деятельности и их обсуждение (исследовательская модель, а не оценка качества), создание творческих групп, наставничество, школу молодого специалиста, семинары-практикумы; сетевое взаимодействие между дошкольными организациями. Результат исследования по возрасту

и категориям педагогов показывает, что более опытные педагоги посещают и показывают образовательную деятельность чаще. Частотность совместной деятельности доказывает, что 87% достаточно часто проводили совместные мероприятия. Детский сад принимает активное участие в конкурсах профмастерства, интернет – конкурсах, протяжении 2 лет имеет призовые места в конкурсе «Педагог года». Мы считаем, что взаимодействие, наставничество, более опытных педагогов по отношению к молодым принесли положительные результаты.

Равноправное участие администрации в работе творческих, проектных групп, сообществ, обеспечение прозрачности, открытости и доступности деятельности детского сада, изменение отношения к профессиональным ошибкам (в первую очередь, поддерживать и помогать, а не наказывать!), однозначности системы оплаты труда, стимулирования, получение возможности для полного раскрытия способностей и профессионализма каждого педагогического работника через конкурсы профмастерства, совместное участие в жизни и деятельности детского сада и сельских мероприятий) повысило уровень вертикального доверия, т.е доверие между педагогами и администрацией детского сада. 93% отметили доверительное отношение к руководству.

### **Уровень удовлетворённости работой.**

Еще одна область исследования, — уровень удовлетворенности работой, т.е готовность коллектива к инновациям, внедрению организационных изменений, отношение к условиям, процессу и результатам своей трудовой деятельности.

Удовлетворены работой 92 % педагогов.

Эти результаты можно оценивать с двух сторон. С одной стороны как сопротивление коллектива переменам, потому что основная часть коллектива - это педагоги, привыкшие работать в одной системе, в установившемся режиме, и переход на новые стандарты полностью меняет сложившиеся стереотипы. С другой стороны коллектив считает, что их ценят по достоинству и им комфортно и они готовы к любым новшествам.

### **Личные связи**

Личные связи – это отношения между людьми, которые складываются помимо их совместной деятельности. Это отношения взаимной симпатии, уважения. В основе личных отношений лежат чувства и эмоции, которые люди испытывают друг к другу.

Полученные данные в этой области исследования говорят о том, что личные связи в коллективе на достаточно высоком уровне. Все педагоги объединены в творческие группы, нет тех, кто находится изолированно.

### **Профессиональные связи.**

Деловые взаимоотношения (профессиональные связи) возникают при совместной работе людей. Это служебные взаимоотношения, основанные на распределении обязанностей между членами организации либо возникающие в связи с формированием временных групп для решения тех или иных профессиональных задач. Применительно к исследованию социального капитала детского сада представляется интересным выделить актуальные профессиональные связи.

Ядро нашей организации - педагоги, которые являются связующим звеном, педагоги-«мосты», которые объединяют педагогов в группы. С 2011 года Упоровский детский сад является стажировочной площадкой для педагогов района, с 2013 года - пилотной площадкой по внедрению ФГОС. Создана рабочая группа, в состав которой входят педагоги с первой и высшей категорией. Они являются наставниками молодых специалистов, входят в состав районной аттестационной комиссии, оказывают консультативную, методическую помощь педагогам Упоровского района.

Анкетирование социального капитала было полезным для нашего детского сада, некоторые аспекты развития мы увидели с другой стороны, это помогло нам

скорректировать дальнейшую работу по решению вопросов взаимодействия и сотрудничества педагогических работников.

**Нами** разработана программа развития профессионального роста педагогов детского сада "Мы – партнеры, целью которой является развитие навыков партнерского профессионального взаимодействия, повышение рейтинга педагогов. В ходе ее реализации решается ряд важнейших задач, среди которых можно выделить:

- Развитие тематических сообществ («Наставничество», «Школа молодого педагога»)
- Профилактика профессионального выгорания (Психологические тренинги, семинары)
- повышение личного и профессионального интереса воспитателей к партнерскому взаимодействию со всеми участниками педагогического процесса (участие в конкурсах профмастерства, сетевое взаимодействие детских садов)
- формирование уверенности в собственном профессионализме и повышение его значимости;
- повышение мотивации к командному взаимодействию;

Данная программа рассчитана на повышение профессиональной компетентности и формирование устойчивой профессиональной позиции, предполагает активное участие всех педагогов в творческих группировках семинарах- практикумах, дискуссиях и круглых столах.

На основе данной программы построена методическая работа, которая позволит сформировать у педагогов такие умения, как:

- установление и поддержание продуктивных контактов, прогнозирование их целей и результатов;
- способность учитывать особенности взаимодействия с коллегами;
- предупреждение и педагогически грамотное решение конфликтных ситуаций, проявление гибкости в общении друг с другом.

Таким образом, внедрение данной программы позволит обеспечить рост педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога, осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родителей.