Приложение 5

**Оценка эффективности апробации комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации карьерного развития педагогов ДОО**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Индикаторы результативности** | **Результаты** |
| 1. Кадровое обеспечение ДОУ | Количество педагогов с высоким уровнем образования  Количество педагогов с высоким уровнем квалификации  Количество педагогов с достаточным педагогическим стажем (от 5 лет) | 11 чел. (60%)  4 чел. (25 %) с ВКК  7 чел. (40 %) с ПКК  13 чел. (75 %) |
| 2. Личностное развитие педагогов | Сравнительный анализ уровня сформированности профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО  Сравнительный анализ психологического климата в педагогическом коллективе | на 20% увеличилось количество педагогов с высоким уровнем сформированности профессионально значимых личностных качеств  на 34 % увеличилось количество педагогов с высоким уровнемблагоприятности социально-психологического климата в коллективе |
| 3. Профессиональное развитие педагогов | Сравнительный анализ уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов ДОО  Деятельность педагога по самообразованию  Количество педагогов прошедших курсы повышения квалификации и/или профессиональной переквалификации  Количество педагогов с первой и высшей квалификационной категорией  Количество педагогов, обобщающих и транслирующих свой педагогический опыт (выступления, публикации и др.)  Количество педагогов, участников конкурсного движения  Количество педагогов, участников инновационной деятельности, в т.числе применяющих современны образовательные технологии.  Мониторинг образовательной деятельности, результативность образовательного процесса | на 13% увеличилось количество педагогов с высоким уровнем сформированности проф.компетентности  100% педагогов осуществляют деятельность по самообразованию  На 100% повысился уровень профессиональной компетентности педагогов посредствам курсовой подготовки, на 18 % (3 чел.) – уровень профессиональной переподготовки  4 чел. (25 %) с ВКК  7 чел. (40 %) с ПКК  50% педагогов обобщают и транслируют свой педагогический опыт  Более 70% педагогов принимают активное участие в конкурсном движении  70% педагогов принимают участие в инновационной деятельности ДОУ  Высокие показатели по результативности образовательной деятельности педагогов ДОУ |
| 1. Финансовое развитие   педагогов | Доплаты педагогам за:  - стимулирующие выплаты;  - интенсивность работы  - наличие категории;  - администрирование сайтом учреждения и «Госпабликом»;  - исполнение обязанностей (и.о. заведующего на время отпуска);  - ведение конкурсного движения ДОУ;  - ведение кружковой деятельности;  - руководство окружным методическим объединением;  - ведение окружного мастер-класса;  - работу с дошкольниками с ОВЗ;  - работу по совместительству;  - премирование и поощрение. | 100% педагогов получают стимулирующие выплаты  35% - за интенсивность  65% педагогов - за наличие квалификации  1 чел. – администрирование сайта  1 чел. – администрирование «Госпаблика»  2 чел. – и.о. заведующего  1 чел. – конкурсное движение  1 чел. – кружковая деятельность  1 чел. – руководство ОМО  1 чел. – окружной мастер-класс  6 чел. (35%) – работа с ОВЗ  3 чел. – работа по совместительству  100% - премирование педагогов |
| 1. Социальное развитие   педагогов | Количество педагогов, участников различных комиссий, советов и т.д.  Количество педагогов, имеющих грамоты, дипломы, благодарственные письма разного уровня  Анкетирование родителей по уровню удовлетворенности оказываемыми услугами и степени информированности о состоянии дел в ДОУ, участие родителей в жизни ДОУ  Количество педагогов, выступающих в роли наставников начинающих педагогов, стажеров, практикантов и др., в составе творческих и рабочих групп  Количество педагогов, участников мероприятий на уровне округа (член ТПМПК, организаторы окружного конкурса, статьи в прессе, участники конференций и др.)  Количество социальных партнеров, расширение взаимодействия с ними | 50% педагогов – члены комиссий, советов  40% педагогов награждены грамотами, дипломами, благодарственными письмами  Высокие показатели удовлетворенности родителей оказываемыми услугами по результатам анкетирования  Более 35% родителей участвуют в жизни ДОУ  47% педагогов в роли наставников начинающих педагогов, стажеров, практикантов  70% педагогов входят в состав творческих и рабочих групп  1 чел.- член ТПМПК  4 чел. – организаторы окружного конкурса  2 чел. – статьи в прессе  2 чел. – участники конференций на региональном и федеральном уровне  Более 10 социальных партнеров  Увеличение количества социальных партнеров (на 30%) |

**Результаты и итоги инновационной деятельности ДОУ**

Таким образом, в ходе инновационной деятельности Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Солнышко» по разработке и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО были получены следующие результаты:

1. создана творческая группа педагогов для проведения инновационной деятельности и разработана система стимулирования членов творческой группы; финансово-экономическое обеспечение за счет бюджетных средств и средств фонда надбавок и доплат стимулирующего характера;
2. проведен анализ исходного состояния готовности ДОО к инновационной деятельности, наличие проблемных зон и «точек роста»;
3. осуществлен анализ социального заказа, социального запроса родителей (законных представителей) воспитанников по проблеме профессионального развития педагога ДОО);
4. создана и ведется страница «Инновационная деятельность» на официальном сайте ДОО в сети Интернет;
5. определены теоретические положения, связанные с изучаемой проблемой: определен понятийный словарь, обозначены и описаны подходы и принципы карьерного развития педагогов ДОО;
6. определена модель внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО;
7. подобран диагностический инструментарий для выявления кадрового потенциала ДОО;
8. получены эмпирические результаты об уровне профессиональной компетентности педагогов и об имеющихся профессионально значимых личностных качеств педагогов, на основе которых педагоги были дифференцированы на группы;
9. разработана индивидуальная траектория карьерного развития педагогов ДОО;
10. проведена модернизация нормативно-правовой базы апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО;
11. разработан алгоритм апробации программы методического и психолого-педагогического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО;
12. разработана и апробирована Схема внутреннего взаимодействия сотрудников в ДОУ;
13. разработаны и апробированы методы и приемы различных видов стимулирования педагогов ДОУ;
14. сформирован банк педагогических идей и методических материалов по психолого-педагогическому сопровождению педагогов ДОО в условиях реализации внутриучрежденческой карьеры педагогов ДОО;
15. разработана и проведена система мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности разных групп педагогов («Школа молодого педагога», «Школа совершенствования педагогического мастерства», творческая группа);
16. разработана и апробирована Модель функционала старшего воспитателя по реализации системы мероприятий программы методического сопровождения карьерного развития педагогов;
17. разработана Схема взаимодействия старшего воспитателя с различными группами педагогов;
18. разработана форма «Паспорта педагога», которая отражает основные критерии карьерного развития педагогов ДОО;
19. проведен мониторинг результативности деятельности инновационной площадки и представлены результаты апробации программы методического и психолого-педагогического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО;
20. опыт инновационной деятельности распространяется и транслируется в форме публикаций, выступлений на семинарах и конференциях различного уровня.
21. полученные результаты инновационной деятельности обобщены и представлены в методических рекомендациях карьерного развития педагогов ДОО.

***Трансляция опыта инновационной деятельности:***

Участие:

1. Фестиваль инновационных идей в образовании Нижегородской области в НИРО (13.12.2022)
2. Научно-методическая конференция по теме «Новые компетенции педагога дошкольного образования в рамках новой федеральной образовательной программы дошкольного образования», Москва, 2023.

Публикации:

1. Изучение профессионально-значимых личностных качеств педагогов дошкольного образовательного учреждения// Общество. 2022. № 2(25), Часть 2, С. 42 – 49.
2. Разработка модели организационного и методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО// Педагогика современности, 2022, Выпуск 2, С.55-60
3. Функционал старшего воспитателя в методическом сопровождении карьерного развития педагогов дошкольной образовательной организации// Проблемы и перспективы развития дошкольного образования: сборник статей по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической конференции (19 апреля 2024 года). – Нижний Новгород: Мининский университет, 2024. – С.105- 110.

Выступления:

1. 28.04.2022 выступление в г. Чебоксары на Международной научной

конференции «Общество: научно-образовательный потенциал развития (идеи, ресурсы, решения) с докладом «Изучение профессионально-значимых личностных качеств педагогов дошкольного образовательного учреждения».

1. 27.12. 2022 выступление в г.Чебоксары на III международная научно- практическая конференция «Педагогика современности: воспитание дошкольников» с докладом «Разработка модели организационного и методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО».
2. 19.04.2024 выступление в Мининском университете на IV всероссийской научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития дошкольного образования» с темой «Функционал старшего воспитателя в процессе методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОУ».
3. 14.05.2024 окружной целевой семинар для руководителей ДОО «Механизмы создания единого образовательного пространства в условиях реализации ФОП ДО» с темой «Эффективные механизмы формирования профессиональных компетентностей педагогов в условиях введения ФОП ДО».

ВЫВОД: В целом представленная программа методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО:

- строит свою работу с опорой на нормативные документы федерального, регионального и муниципального уровней;

- создает условия для совершенствования и развития профессиональных компетенций педагогов, для непрерывного процесса их самообразования и саморазвития, повышения квалификации и внутриучрежденческого карьерного развития;

- учитывает как коллективные, так и индивидуальные траектории развития профессионализма педагогов, реализующиеся через различные формы взаимодействия, выборов методов и приемов.

По итогам деятельности инновационной площадки на базе МАДОУ д/с № 19 у педагогов отмечаются следующие изменения:

- повысился уровень профессиональных компетенций и личностных характеристик их профессиональной деятельности;

- расширены профессиональные интересы, способствующие развитию поисково-творческой деятельности, принятию оптимальных решений, проявлению инициативы, росту потребности в повышении квалификации, самостоятельности и взаимодоверия;

- ярко выражен интерес к инновациям, они возглавляют работу творческих групп, мастер-классов, активно участвуют в окружных методических объединениях, в конкурсном движении на различных уровнях;

- повысился уровень корпоративной культуры, который проявляется: в восприятии себя как субъекта, чья профессиональная трудовая деятельность влияет на общую трудовую деятельность ДОУ; в добросовестном отношении к своим обязанностям как норме поведения сотрудника ДОУ; в повышении эффективности взаимодействия;

- в целом улучшился психологический климат в коллективе.

Система работы по комплексному сопровождению карьерного развития педагогических кадров обеспечивает стабильную творческую работу и инновационную деятельность педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса МАДОУ д/с № 19.