

**АДМИНИСТРАЦИЯ КСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 19 «СОЛНЫШКО»**

(МАДОУ д/с № 19)

607662, Нижегородская область,
г. Кстово, улица Гражданская, дом № 6, корпус № 1
тел. (83145) 2-78-39, 2-78-11, факс (83145)2-78-39

Е-mail: ds19.solnyshko@yandex.ru

<https://ds19-solnyshko.tvoysadik.ru>

ОКПО 71164478, ОГРН 1025201985632

ИНН/КПП 5250024814/525001001

**Программа методического сопровождения
карьерного развития педагогов ДОО**

**Кстово
2024**

0

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-проектировочный этап разработки и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.....	5
1.1. Анализ законодательной и нормативно-правовой базы дошкольного образования в контексте профессиональной подготовки карьерного развития педагогов ДОО.....	5
1.2. Анализ социального заказа, социального запроса родителей (законных представителей) воспитанников по проблеме профессионального развития педагога ДОО.....	6
1.3. Изучение и анализ ресурсных возможностей ДОО, анализ кадрового и материально-технического обеспечения ДОО для осуществления инновационной деятельности по разработке и апробации модели карьерного развития педагогов ДОО и их психолого-педагогического сопровождения, определение перспектив и прогнозирование рисков с учетом социальных условий.....	10
1.4. Изучение профессиональной компетентности и профессионально значимых личностных качеств педагогов, анализ состояния психологического климата в коллективе, выявление профессиональных дефицитов педагогов ДОО в соответствии с законодательной и нормативно-правовой базой дошкольного образования.....	19
1.5. Изучение, анализ и систематизация научно-теоретических основ психолого-педагогического сопровождения внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО.....	47
Глава 2. Практический этап разработки и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.....	61
2.1. Результаты нормативно-правового направления деятельности по разработке и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.....	61
2.2. Разработка и апробация комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.....	64
2.3. Функционал старшего воспитателя в процессе методического сопровождения карьерного развития педагогов дошкольной образовательной организации.....	88
Глава 3. Обобщающий этап разработки и апробации программы	

методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.....	93
3.1. Мониторинг апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.....	93
3.2. Мониторинг результативности программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.....	95
3.3. Оценка эффективности апробации комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации карьерного развития педагогов ДОО.....	101
3.4. Результаты и итоги инновационной деятельности.....	104

Список литературы.....	108
------------------------	-----

Приложение 1. Индивидуальная образовательная траектория карьерного развития педагогов ДОО

Приложение 2. Организация работы по самообразованию педагогов ДОО

Приложение 3. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогических работников ДОО

Приложение 4. Информация об участии педагогических работников ДОО в конкурсном движении

Приложение 5. Аттестация педагогических работников ДОО

Приложение 6 . Мониторинговая система деятельности старшего воспитателя ДОО

Приложение 7. Система контроля деятельности старшего воспитателя ДОО

Приложение 8. Паспорт педагога

Введение

В соответствии с современной стратегией развития образования миссией дошкольных образовательных организаций является: реализация права каждого ребенка на качественное и доступное образование, обеспечение условий для его личностного развития и проживания дошкольного детства, как самоценного периода жизни, охраны и укрепления его здоровья. В такой ситуации педагоги – это тот стратегический потенциал, который закладывает основу всего дальнейшего развития и воспитания ребёнка.

На данном этапе развития общества стоит вопрос о подготовке «эффективного педагога», способного в условиях массового образования обеспечить высокий уровень обучения и воспитания. Чтобы отвечать современным повышенным требованиям, педагог должен постоянно пополнять знания общекультурного и профессионального характера, работать со значительным напряжением сил, самоотверженностью, нести высокую ответственность за свои действия.

Соответственно необходимость карьерного развития каждого педагогического работника становится очевидным условием успешной работы не только конкретного сотрудника, но и образовательной организации в целом.

Однако, вместе с практической необходимостью управления профессиональным и карьерным ростом педагогов, существует ряд противоречий:

- необходимость привлечения в ДОО высококвалифицированных специалистов противопоставляется спектру проблем престижа профессии: низкая оплата труда, бюрократизация и т.д.
- требования нормативно-правовых документов к профессиональному уровню развития кадров часто не соотносятся со степенью подготовленности кандидатов на должность воспитателя ДОО;
- приобретённые исключительно теоретические знания выпускникам сложно применить сразу в практике работы с детьми;
- профессиональные пробелы не соотносятся с предлагаемыми курсами повышения квалификации;
- у педагогов отсутствует видение дальнейшего развития из-за нечёткой карьерной стратегии организации;
- отсутствует открытая и прозрачная взаимозависимость оплаты труда сотрудника от вкладываемых в его педагогическую деятельность усилий и профессиональных достижений.

Таким образом, выбранная в качестве фокуса тема инновационной деятельности представляет высокий интерес, анализ научной литературы и описанные выше противоречия обуславливают её актуальность. Дефициты разработанности проблемы способствовали формулированию цели и задач инновационной деятельности.

Цель: разработка комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации программы методического

сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.

Задачи:

1.1. Изучить социальный заказ, социальный запрос родителей (законных представителей) воспитанников по проблеме профессионального развития педагога ДОО, оценить профессиональные ожидания педагогов ДОО Кстовского муниципального района в карьерном развитии; провести анализ законодательной и нормативно-правовой базы дошкольного образования в контексте профессиональной подготовки и карьерного развития педагогов ДОО; изучить научно-теоретические основы разработки модели внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО и систематизировать материал по данной проблеме.

1.2. Провести мониторинг профессиональной компетентности и профессионально значимых личностных качеств педагогов, анализ состояния психологического климата в коллективе, выявить профессиональные дефициты педагогов ДОО в соответствии с законодательной и нормативно-правовой базой дошкольного образования.

1.3. Определить потенциал использования горизонтальной карьерной лестницы педагогов ДОО в апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО и создании комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения карьерного развития педагогов ДОО.

1.4. Разработать методические рекомендации карьерного развития педагогов ДОО, основанных на поэтапном саморазвитии педагога в рамках внутриучрежденческой горизонтальной карьерной лестницы.

1.5. Разработать и апробировать комплекс организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации карьерного развития педагогов ДОО:

- разработать пакет нормативно-правовых документов по обеспечению карьерного развития педагогов ДОО и взаимодействию его участников: администрации ДОО и всех педагогических работников на каждой ступени внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО;

- апробировать комплект диагностических методик для выявления: профессионально значимых личностных качеств педагогов, профессиональной компетентности, анализа состояния психологического климата в коллективе, выявления профессиональных дефицитов педагогов ДОО, карьерных ожиданий и достижений на каждом этапе карьерного развития, в соответствии с законодательной и нормативно-правовой базой дошкольного образования.

- разработать программу методического сопровождения педагогов ДОО, включающую каждую из ступеней карьерного развития;

2. Апробировать программу методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО, основанную на поэтапном саморазвитии педагога в рамках внутриучрежденческой горизонтальной карьерной лестницы.

2.1. Разработать алгоритм апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО, определить этапы

апробации, выявить показатели эффективности апробации программы на каждом этапе.

2.2. Осуществить апробацию комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации карьерного развития педагогов ДОО; внести изменения в организационно-методическое и содержательное обеспечения по результатам апробации.

2.3. Произвести мониторинг апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО; оценить эффективность апробации комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации карьерного развития педагогов ДОО.

3. Подвести итоги инновационной деятельности, внести изменения в содержание организационно-методического и содержательного обеспечения реализации карьерного развития педагогов ДОО; произвести оценку продукта инновационной деятельности.

Глава 1. Теоретико-проектировочный этап разработки и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО

1.1. Анализ законодательной и нормативно-правовой базы дошкольного образования в контексте профессиональной подготовки и карьерного развития педагогов ДОО

Анализируя нормативно-правовую базу дошкольного образования в контексте профессиональной подготовки и карьерного развития педагогов ДОО, следует отметить, что она делится на федеральные, муниципальные и внутриучрежденческие документы:

К федеральным документам относятся:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель));
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 (ред. от 21.01.2019));
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011)).
- Другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы, регулирующие отношения в

сфере образования.

На муниципальном и региональном уровне реализация карьерного развития педагогов ДОО регулируется подзаконными нормативными актами федерального уровня, закрепляющими региональные нормативы финансирования образования, дополнительные к федеральным льготы работникам образовательных организаций, дополнительные к федеральному требованию к образовательным организациям в части норм и санитарных правил и по другим вопросам.

На уровне общеобразовательной организации реализация карьерного развития педагогов ДОО регулируется:

- общими нормативными документами учреждения (Устав образовательной организации, Программа развития детского сада, Договор с Учредителем, «Договор с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников), Коллективный договор)
- внутренней распорядительной документацией (положениями, актами, распоряжениями, приказами и пр.): правила внутреннего трудового распорядка; штатное расписание; должностные инструкции работников; графики работ (сменности); графики отпусков; положения и инструкции по охране труда и технике безопасности; коллективные соглашения; положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и др.

Для эффективного обеспечения карьерного развития педагогов ДОО и взаимодействия его участников (администрации ДОО и всех педагогических работников) в дальнейшем необходимо пополнить и разработать пакет нормативно-правовых внутриучрежденческих документов, регламентирующих сопровождение педагогов и способствующих реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала.

1.2. Анализ социального заказа, социального запроса родителей (законных представителей) воспитанников по проблеме профессионального развития педагога ДОО

Социальный заказ в образовании – это практически осознанная, нередко теоретически сформулированная объективная необходимость в строго определенных масштабах и качественных параметрах результатов образовательной деятельности. Осознание новых требований со стороны изменившейся социальной реальности происходит в процессе их поиска субъектом социального заказа.

Главным субъектом социального заказа в образовании (в том числе по проблеме профессионального развития педагогов ДОО) остается государство. Оно выступает в качестве стратега координатора согласования интересов, целей, установок, систем ценностей различных сообществ, затрагивающих эту сферу.

Другие субъекты социального заказа непосредственно или опосредованно формируют в нем свой компонент и свои представления и предпочтения, доносят до социума, органов власти в разных формах, используя информационные ресурсы и потоки. В таблице обобщены эти характеристики социального заказа.

Субъект социального заказа	Компонент социального заказа	Форма представления социального заказа
Государство	Основные образовательные и профессиональные параметры, условия их реализации	Образовательный стандарт Правовые акты
Работодатели	Профессиональные и квалификационные требования к педагогу	Профессиональный стандарт Квалификационные характеристики должностей работников образования
Общественные организации	Идеологические, культурные установки, нравственные и этические нормы	Этический и эстетический идеал личности Ценностные установки Традиции общества
Педагогическое сообщество	Целевые установки Содержание, методы, формы и средства реализации	Научно методическое и кадровое обоснование социального заказа
Воспитанники и родители (законные представители)	Предпочтения, пожелания, интересы Требования к образовательной среде, результатам образования Требования к педагогу, к его	Удовлетворенность/неудовлетворенность деятельностью педагогов и ДОУ в целом Общественная экспертиза образовательных систем и их результатов

	профессиональной деятельности	Социальный запрос
--	-------------------------------	-------------------

Под социальным запросом семей воспитанников по проблеме профессионального развития педагога ДОО мы будем понимать ожидания родителей (законных представителей), связанные, в первую очередь, с образовательной деятельностью их ребенка и адресованные конкретному субъекту – педагогу (педагогам), который реализует эту деятельность. То есть – это набор выдвигаемых требований к педагогу и его профессиональной деятельности:

- к уровню его образования и обучения;
- к опыту практической работы (стажу);
- к уровню квалификации;
- к профессиональным характеристикам;
- к личностным характеристикам.

Для изучения социального заказа родителей (законных представителей) воспитанников по проблеме профессионального развития педагога ДОО в нашем детском саду был проведен опрос «Современный педагог глазами родителей», по итогам которого были получены следующие результаты:

Всего в опросе приняло участие 128 чел. (детский сад посещает 186 воспитанников).

- Требования родителей (законных представителей) к уровню образования педагогов ДОО:
82 % (105 чел.) – важно, чтобы у педагога было высшее педагогическое образование;
18 % (23 чел.) – образование педагога ДОО не важно.
- Требования родителей (законных представителей) к опыту практической работы (стажу) педагогов ДОО:
53 % (68 чел.) – у педагога ДОО должен быть стаж от 10 до 20 лет;
35% (45 чел.) – у педагога ДОО должен быть стаж 20 лет и более;
12% (15 чел.) – педагогический стаж педагога ДОО не важен.
- Требования родителей к уровню квалификации педагогов ДОО:
73% (94 чел.) – у педагога ДОО должна быть высшая квалификационная категория;
15 % (19 чел.) – у педагога ДОО должна быть первая квалификационная категория;
12 % (15 чел.) – квалификационная категория педагога ДОО не важна.
- Требования к личностным качествам педагогов ДОО:
100 % (128 чел.) – педагог ДОО должен быть добрым, ласковым, чутким, отзывчивым, сочувствующим, терпимым, толерантным.

27 % (35 чел.) – педагог ДОО должен быть строгим, дисциплинированным, требовательным, работоспособным, трудолюбивым, ответственным, исполнительным.

85 % (109 чел.) – педагог ДОО должен быть творческим, активным, уверенным в себе, коммуникабельным, эрудированным, постоянно развиваться и совершенствоваться.

- Требования к профессиональным качествам педагогов ДОО:

100 % (128 чел.) – любовь к детям, индивидуальный подход, раскрытие индивидуальности каждого ребенка, создание психологически комфортной среды, оказание эмоциональной поддержки, забота о сохранении и укреплении здоровья детей;

81 % (104 чел.) – высокий уровень знаний, высокий уровень подготовленности, постоянное повышение квалификации, открытость к инновациям, владение современными образовательными технологиями;

75 % (75 чел.) – обогащение развивающей предметно-пространственной среды, организация проектной и экспериментальной деятельности, проведение увлекательных развивающих досугов и мероприятий, владение креативными техниками, умелая организация детского коллектива, дополнительное образование детей, выстраивание сотрудничества с родителями.

По значительному большинству ответов *современный педагог* должен иметь педагогический стаж от 10 до 20 лет, иметь высшее педагогическое образование и высшую квалификационную категорию. Педагог ДОО должен быть добрым, ласковым, чутким, отзывчивым, сочувствующим, терпимым и толерантным, при этом также быть творческим, активным, уверенным в себе, коммуникабельным, эрудированным, постоянно развиваться и совершенствоваться. Педагог должен любить детей, способствовать раскрытию индивидуальности каждого ребенка, создавать психологически комфортную среду, оказывать эмоциональную поддержку, проявлять заботу о сохранении и укреплении здоровья детей. При этом он должен иметь высокий уровень знаний, высокий уровень подготовленности, постоянно повышать квалификацию, быть открыт к инновациям, владеть современными и креативными образовательными технологиями; постоянно обогащать развивающую предметно-пространственную среду, организовывать проектную и экспериментальную деятельность детей, проводить увлекательные развивающие досуги и мероприятия, умело организовывать детский коллектив, осуществлять дополнительное образование детей, уметь выстраивать отношения сотрудничества с родителями.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что для абсолютного большинства семей воспитанников важны, как личностные, так и профессиональные характеристики педагогов ДОО. Следовательно, при

разработке модели внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО, нам необходимо учитывать данный социальный запрос родителей (законных представителей).

1.3. Изучение и анализ ресурсных возможностей ДОО, анализ кадрового и материально-технического обеспечения ДОО для осуществления инновационной деятельности по разработке и апробации модели карьерного развития педагогов ДОО и их психолого-педагогического сопровождения, определение перспектив и прогнозирование рисков с учетом социальных условий

Ресурсное обеспечение, необходимое для реализации инновационной деятельности организации-соискателя статуса инновационной площадки (материальные, кадровые, информационные и др.)

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №19 «Солнышко» (далее по тексту МАДОУ д/с № 19), размещён в 2-х зданиях (оперативное управление). 1 корпус детского сада функционирует с 1957 года, 2 корпус (ранее начальная школа) после капитального ремонта открыт в 2016 году для работы детского сада.

Функции и полномочия собственника имущества и учредителя Учреждения от имени Кстовского муниципального округа Нижегородской области осуществляет администрация Кстовского муниципального округа (далее – администрация округа). Учреждение находится в ведомственном подчинении Департамента образования администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области (далее – департамент образования).

Проектная мощность: 106 места - корпус № 1, 80 мест – корпус № 2. Реальная наполняемость: 193 воспитанника.

В МАДОУ д/с № 19 функционируют 8 групп общеразвивающей направленности.

Проектная мощность: 106 места – корпус № 1, 80 мест – корпус № 2. Реальная наполняемость: 191 воспитанник.

1. Кадровое обеспечение: условия, необходимые для реализации ФГОС дошкольного образования, создаются работой всего персонала. С воспитанниками в ДОУ работает квалифицированный педагогический состав. Сложилась система методической работы, обеспечивающая развитие кадрового потенциала ДОУ. Методическая служба ДОУ обеспечивает методическое сопровождение повышения уровня педагогического мастерства посредством прохождения курсовой подготовки, подготовки к прохождению процедуры присвоения квалификационной категории, организует методические мероприятия внутри ДОУ; координирует участие педагогов в открытых мероприятиях, методических объединениях, открытых показах, контролирует соответствие образовательного процесса и образовательного пространства требованиям ФГОС ДО.

№	Кадровый состав МАДОУ	Количество человек
1	Заведующий	1
2	Старший воспитатель	1
3	Воспитатели	13
4	Учитель-логопед	1
5	Музыкальный руководитель	1
6	Инструктор по физической культуре	1

Из 17 педагогов, 10 человек имеют высшее педагогическое образование и 7 человек среднее профессиональное образование по направлению профиля работы. Молодых педагогов – 5. 8 педагогов ДОУ имеют первую квалификационную категорию, 1 человек - высшую квалификационную категорию. В 2022-2023 учебном году процедуру аттестации планируют пройти 3 педагога – 2 – на высшую квалификационную категорию, 1 – на первую квалификационную категорию.

Педагоги регулярно повышают уровень своей профессиональной квалификацию через разные формы работы, предусмотренные основной образовательной программой дошкольного образования МБДОУ д/с 19, годовым планом работы МАДОУ и индивидуальными программами профессионального саморазвития. Отмечается тенденция повышения образовательного ценза педагогов за счет обучения по программам повышения квалификации НИРО.

Анализ состава педагогических работников								
всего пед.кадров	из них женщин	Образование			Повышение квалификации за 3 последних лет			
		В	В(неоконч.)	СП				
17	17	10	0	7	17			
Стаж					Квалификационная категория			
0-5 лет	6-10лет	11-15лет	16- 20лет	>20 лет	не имеет	СЗД	первая	высшая
5	2	2	2	6	5	3	8	1

Распределение педагогов по уровню образования, уровню квалификации и стажу педагогической работы отражено на диаграммах 1,2 и 3:

Диаграмма 1

Диаграмма 2

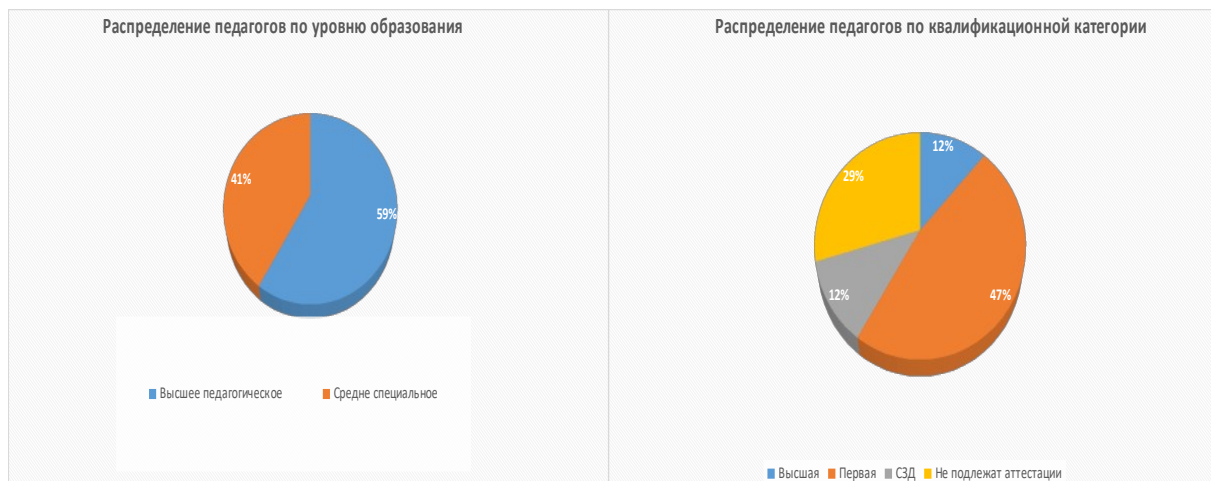


Диаграмма 3



2. Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям санитарных правил и пожарной безопасности, оснащенности помещений и материально – техническому обеспечению образовательной программы Учреждения в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

Все эксплуатируемые помещения соответствуют требованиям СанПиН 2.4.3049-13 «Санитарно – эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях», охраны труда, пожарной безопасности, защиты от чрезвычайных ситуаций, антитеррористической безопасности Учреждения. Определен перечень методической литературы и пособий, используемых в образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

В ДОУ созданы все необходимые условия для реализации задач ФГОС ДО. На территории детского сада за каждой группой закреплен прогулочный участок, который оборудован теневым навесом, различными новыми игровыми формами в достаточном количестве (домиками, песочницами, машинами, горкой и т.д. Все оборудование соответствует лицензионным требованиям. На каждом участке совместными усилиями родителей, воспитателей и детей разбиты цветники, газоны, по периметру посажены живые изгороди. Налажен летний водопровод. Помимо этого на территории детского сада имеются оборудованные спортивная площадка, волейбольная, футбольная и баскетбольные площадки, яблоневый сад, зона для экспериментирования. Общая площадь территории огорожена забором. Функционируют 2 здания:

1 корпус: кабинет заведующего, методический кабинет, пищеблок, кухня, склад сухих продуктов, прачечная, музыкальный зал, спортивный зал, бассейн, групповые блоки (групповая, спальная комната, приёмная, умывальная и туалет)

2 корпус: методический кабинет, логопедический кабинет, медицинский кабинет, процедурный кабинет, пищеблок, кухня, комната персонала, музыкальный зал, комната сторожей, групповые блоки (групповая, спальная комната, приёмная, умывальная и туалет)

В МАДОУ д/с № 19 "Солнышко" созданы необходимые условия для осуществления образовательного процесса с детьми дошкольного возраста. Вся планировка здания ДОУ и его оснащение организовано с учетом индивидуальных и возрастных особенностей развития воспитанников.

Групповые помещения детского сада оборудованы материалами, стимулирующими развитие широких социальных интересов и познавательной активности детей.

Материальное оснащение помещений ДОУ

<i>Вид помещения</i>	<i>Функциональное использование</i>	<i>Оснащение</i>
<i>Групповая комната</i>	<p>Сенсорное развитие.</p> <p>Развитие речи.</p> <p>Ознакомление с окружающим миром.</p> <p>Ознакомление с художественной литературой и художественно-прикладным творчеством.</p> <p>Развитие элементарных математических представлений.</p> <p>Обучение грамоте.</p> <p>Развитие элементарных историко-географических представлений.</p> <p>Сюжетно-ролевые игры.</p> <p>Самообслуживание</p>	<p>Дидактические игры на развитие психических функций: мышления, внимания, памяти, воображения.</p> <p>Дидактические материалы по сенсорике, математике, развитию речи, обучению грамоте.</p> <p>Географический глобус.</p> <p>Географическая карта мира.</p> <p>Карта России, карта г.Кстово, карта Нижегородской области.</p> <p>Глобус звёздного неба.</p> <p>Муляжи овощей и фруктов.</p> <p>Календарь погоды.</p> <p>Плакаты и наборы дидактических наглядных материалов с изображением животных, птиц, насекомых, обитателей морей, рептилий.</p> <p>Магнитофон, аудиозаписи.</p> <p>Детская мебель для практической деятельности.</p> <p>Книжный уголок.</p> <p>Уголок для изобразительной детской деятельности.</p> <p>Игровая мебель.</p> <p>Атрибуты для сюжетно-ролевых игр:</p>

	<p>Трудовая деятельность.</p> <p>Самостоятельная творческая деятельность.</p> <p>Ознакомление с природой, труд в природе.</p> <p>Игровая деятельность.</p>	<p>«Семья», «Магазин», «Парикмахерская», «Больница», «Школа», «Библиотека», «Почта», «Вокзал».</p> <p>Природный уголок.</p> <p>Конструкторы различных видов.</p> <p>Головоломки, мозаики, пазлы, настольные игры, лото.</p> <p>Развивающие игры по математике, логике, развитию речи.</p> <p>Различные виды театров.</p> <p>Физкультурное оборудование: мячи, обручи, скакалки, кегли и кубики.</p>
<i>Спальная комната</i>	<p>Дневной сон.</p> <p>Гимнастика после дневного сна.</p>	<p>Спальная мебель</p> <p>Мебель для педагога: письменный стол, кресло, тумбочки и шкафы для методических пособий и литературы, компьютер, принтер. Ковровые покрытия и коврики для гимнастики после дневного сна.</p>
<i>Приёмная</i>	<p>Информационно-просветительская работа с родителями.</p>	<p>Шкафчики для раздевания, лавочки.</p> <p>Информационный уголок.</p> <p>Выставки детского творчества.</p> <p>Наглядно-информационный материал.</p>
<i>Методический кабинет</i>	<p>Осуществление методической поддержки педагогических кадров.</p> <p>Организация консультаций, семинаров, педагогических советов.</p>	<p>Библиотека педагогической и методической литературы.</p> <p>Библиотека периодических изданий.</p> <p>Пособия для занятий.</p> <p>Опыт работы педагогов.</p> <p>Материалы консультаций, семинаров.</p> <p>Демонстрационный, раздаточный материал для НОД с детьми.</p> <p>Иллюстративный материал: картины, репродукции, произведения разных художников, произведения декоративно-прикладного искусства.</p> <p>Изделия народных промыслов.</p> <p>Игрушки, муляжи.</p> <p>Мультимедийное оборудование</p>
<i>Музыкальный зал, кабинет музыкального руководителя</i>	<p>Занятия по музыкальному воспитанию.</p> <p>Индивидуальные занятия.</p> <p>Тематические</p>	<p>Методическая литература, сборники нот.</p> <p>Шкаф, полки для используемых пособий, игрушек, атрибутов и прочего материала.</p> <p>Стол.</p> <p>Музыкальный центр.</p> <p>Пианино.</p>

	досуги. Развлечения. Театральные представления. Праздники и утренники. Занятия по хореографии. Занятия по ритмике. Родительские собрания и прочие мероприятия для родителей.	Подборка аудио кассет с музыкальными произведениями. Ширма для кукольного театра. Детские и взрослые костюмы. Детские стулья, хохломская мебель. Стулья для взрослых
<i>Физкультурный зал</i>	Физкультурные занятия. Спортивные досуги. Развлечения, праздники. Консультативная работа с родителями и воспитателями	Созданы условия для двигательной активности детей, воспитания физически развитого ребёнка, приобщения к ЗОЖ Спортивное оборудование для прыжков, метания, лазания, бега и ходьбы; Магнитофон, пианино.
<i>Логопедический кабинет</i>	Индивидуальные занятия Подгрупповые занятия Консультативная работа с родителями воспитанников	Стол с зеркалом Полки для используемых пособий, игрушек, игр Детские стулья Стулья для взрослых Методическая литература, картотеки материалов

Групповые комнаты и спальни оснащены современной мебелью, мягким инвентарем, посудой, игровым развивающим материалом. В методическом кабинете ДОУ в наличии комплект программно-методического материала, наглядных пособий, предусмотренный основной образовательной программой дошкольного образования МАДОУ д/с № 19, технические средства обучения, оргтехника, библиотека методической и детской литературы. МАОУ использует информационно-коммуникативные технологии. Программное обеспечение – позволяет работать с текстовыми редакторами, интернет-ресурсами, фото-, видеоматериалами, графическими редакторами. Имеется электронная почта. Информирование родителей и общественности о деятельности ДОУ в 2019 г. осуществлялось через официальный сайт ДОУ,

информационные стенды, родительские собрания.

Нет специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов и лиц с ОВЗ. Все компьютеры используются для ведения управленческой работы, делопроизводства, ведения образовательной деятельности в группах общеразвивающей направленности. Организован доступ воспитанников групп «Радуга» и «Смешарики» к интерактивным дисплеям, приобрели обучающий комплекс для дошкольников.

3. Развивающая предметно-пространственная среда ДОО оборудована с учетом возрастных особенностей воспитанников, элементы ее тесно взаимосвязаны между собой по содержанию и стилю. Развивающая предметно-пространственная среда в МАДОУ выполняет различные функции - образовательную, развивающую, воспитывающую, стимулирующую, организационную, коммуникативную функции, реализуя идеи Программы развития МАДОУ д/с № 19.

Развивающая предметно-пространственная среда: развивает индивидуальность каждого воспитанника с учетом его склонностей, интересов, индивидуальных проявлений активности и отражает содержание образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО: социально-коммуникативное развитие, познавательное развитие, речевое развитие, художественно-эстетическое развитие, физическое развитие.

В функциональных помещениях и группах имеются различные пространства для игры, уединения, конструирования и других видов детской деятельности; в наличии материалы, оборудование, инвентарь, игры, игрушки для развития видов детской деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

Среда, окружающая детей в ДОО, обеспечивает безопасность их жизни, способствует укреплению здоровья, соответствует требованиям по обеспечению надежности и безопасности. Все материалы и оборудование имеют сертификаты качества, отвечают гигиеническим требованиям. Форма, дизайн игрового оборудования и материалов также ориентированы на безопасность.

4. Психолого-педагогические условия, созданные в нашем Учреждении, открывают возможности для позитивной социализации ребенка, его личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующим возрасту видам деятельности, согласно требованиям ФГОС ДО.

В Учреждении создан благоприятный психологический климат, о чем свидетельствуют результаты мониторинга удовлетворенности воспитанников и их родителей (законных представителей) пребыванием в Учреждении (более 85 %). Работа строится с учетом индивидуальных особенностей детей, с использованием разнообразных форм и методов, в тесной взаимосвязи всех участников образовательных отношений. В Учреждении созданы благоприятные условия для успешной адаптации, для комфортного пребывания воспитанников. Разработана система мероприятий по взаимодействию с неполными семьями воспитанников.

В рамках взаимодействия продолжается работа в единой модели «Детский сад – семья». Дошкольное учреждение создает условия для максимального удовлетворения запросов и потребностей родителей (законных представителей) по воспитанию и развитию детей. Родители являются полноправными участниками воспитательно-образовательного процесса.

В структуру системы взаимодействия включены:

- изучение контингента родителей;
- анкетирование родителей (законных представителей) с целью получения информации о запросах и образовательных потребностях;
- педагогическое просвещение родителей;
- информирование родителей о состоянии МБДОУ и перспективах работы в целом и отдельных групп;
- привлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс, в т.ч. посредством дистанционных технологий;
- привлечение родителей к руководству МБДОУ через участие в работе совета ДОУ, совета родителей;
- делегирование родителям возможности реализации функций контроля.

Семья не только выступает полноценным субъектом образовательного процесса дошкольного учреждения, но и является его участником и сотрудником, что обеспечивает единое развивающее образовательное пространство для ребенка. В рамках реализации воспитательных задач образовательной программы воспитанники совместно с педагогами и родителями принимали участие в конкурсном движении и социально-значимой деятельности:

- районный конкурс «Белый журавль», посвященный 75-летию Победы в Вов,
- всероссийская акция «Зеленых островков Эколят в память о воинах, погибших во время Великой Отечественной войны» в целях патриотического воспитания и повышением уровня знаний об истории Отечества и своей малой Родины;
- районная акция «Щедрый вторник», в рамках которой воспитанники вместе с родителями передали в дар детскому дому «Алые паруса» книги различного содержания: художественная литература, познавательная, сказки ит.д.

В рамках экологического воспитания была проведена ежегодная акция «Собери макулатуру – спаси дерево».

В ДОУ созданы все условия для организации единого пространства образования и развития воспитанника. Совместная работа специалистов ДОУ (учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) по реализации основной образовательной программы дошкольного образования обеспечивает комплексное психолого-педагогическое сопровождение семьи на всех этапах дошкольного детства, делает родителей (законных представителей) воспитанников действительно равноответственными участниками образовательных отношений.

Система оздоровительно-профилактической работы в МАДОУ по укреплению физического и психического здоровья детей построена на: совершенствовании материально-технической базы; взаимодействии

специалистов ДОУ; обеспечении персонала МАДОУ методическим руководством для проведения комплексных мероприятий по профилактике, укреплению и коррекции здоровья детей, посещающих дошкольное образовательное учреждение; взаимодействии с социумом.

Таким образом, в ДОУ созданы благоприятные условия для организации единого образовательного пространства с целью развития воспитанников. Совместная работа педагогов ДОУ по реализации основной образовательной программы дошкольного образования обеспечивает комплексное психолого-педагогическое сопровождение семьи на всех этапах дошкольного детства, делает родителей (законных представителей) воспитанников действительно равноответственными участниками образовательного отношений.

5. Финансовые условия: Финансирование детского сада осуществляется Учредителем в соответствии с законодательством РФ.

МАДОУ д/с № 19 является юридическим лицом, имеет отдельный баланс, лицевой счёт в территориальном Отделении федерального казначейства. Учреждение вправе от своего имени заключать договора, приобретать имущество.

Возможные риски	Способы снижения риска
Недостаточный уровень мотивации у педагогов (формальный подход, недостаточная заинтересованность, отсутствие активности)	<ul style="list-style-type: none"> ● Личный пример руководства, поддержка администрации. ● Создание психолого-педагогических и материальных условий эффективности карьерного развития педагогов ДОО. ● Вовлечение педагогов в инновационную деятельность.
Увеличение интеллектуальных, эмоциональных и энергетических затрат	<ul style="list-style-type: none"> ● Создание благоприятного психологического климата для делового сотрудничества в коллективе. ● Развитие у педагогов внутренней мотивации, стремления преодолевать профессиональные затруднения. ● Осуществление психологического сопровождения педагогов. ● Рациональное распределение обязанностей. ● Подготовка старшим воспитателем шаблонов

	планирования для воспитателей ДОУ.
Образовательные потребности педагогов могут превышать возможности методического сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> • Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, мастер-классы, конференции и т.п. • Использование ресурсов сети интернет (сетевое взаимодействие, Всероссийские вебинары, электронные библиотеки и др.)
Недостаточность финансирования	<ul style="list-style-type: none"> • Поиск внебюджетного финансирования • Обращение к Совету родителей, депутатам

1.4. Изучение профессиональной компетентности и профессионально значимых личностных качеств педагогов, анализ состояния психологического климата в коллективе, выявление профессиональных дефицитов педагогов ДОО в соответствии с законодательной и нормативно-правовой базой дошкольного образования

Недостаточный уровень профессионально-педагогической компетентности воспитателей является одной из проблем, затрудняющих работу дошкольной образовательной организации по реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования. Для решения этой проблемы необходимо в единстве рассматривать профессиональные и личностные характеристики педагога, исследовать его в качестве субъекта педагогической деятельности. Педагог как субъект педагогической деятельности представляет собой сплав и совокупность индивидуальных, личностных, собственно субъективных качеств, соответствие и адекватность которых требованиям профессии обеспечивает эффективность его труда.

Такая интегративная личностно-профессиональная характеристика педагога дошкольного образования базируется в первую очередь на личностной позиции воспитателя, его ценностных ориентациях и «Я-концепции» [10]. «Я-концепция» педагога является своеобразным «ядром» его индивидуальности, определяется его ведущими мотивами, смыслами, установками, ценностями, убеждениями, стремлениями к самопознанию, самосовершенствованию, самооценкой своих возможностей и способностей.

С целью изучения личностной позиции каждого педагога, его психологических установок, мотивов и карьерных ожиданий был проведен

опрос педагогов ДООУ (15 человек) по четырём блокам. Также старшим воспитателем были проведены следующие диагностические процедуры: изучение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО, выявление их профессиональных дефицитов и затруднений, а также проводился анализ состояния психологического климата в педагогическом коллективе.

Диагностические показатели	Диагностический инструментария для анализа кадрового потенциала ДОО
<i>Изучение профессионально значимых личностных качеств педагогов</i>	1 блок - Тест готовности к саморазвитию (В. Павлов)
<i>Изучение карьерных ожиданий педагогов ДОО в карьерном развитии</i>	2 блок - Методика исследования личностной идентичности (МИЛИ) 3 блок Диагностика самоэффективности (методика Маддукса и Шеера). 4 блок – Опросник «Карьерные Ориентации»/ Диагностика самоэффективности Э.Г. Шейна (адаптация А.А. Жданович)
<i>Изучение профессиональной компетентности</i>	Оценка профессиональной компетентности педагогов ДООУ на основе параметров, предложенных Чеменовой А.А., Вербовской Е.В., Поповой В.Р..
<i>Выявление профессиональных дефицитов педагогов ДОО</i>	Диагностическая карта профессиональных дефицитов педагогов ДОО
<i>Анализ состояния психологического климата в коллективе</i>	Оценка психологического климата в педагогическом коллективе (Р.Х. Шакуров)

I блок. ТЕСТ ГОТОВНОСТИ К САМОРАЗВИТИЮ (В. ПАВЛОВ)

Тест способствует определению готовности к саморазвитию: готовность изменяться, познавать себя оказывает влияние на формирование и развитие личностных качеств и личности в целом.

ИНСТРУКЦИЯ: «Оцените насколько верны для Вас утверждения, приведенные ниже. Если

верны, то напротив номера поставьте знак «+»; если неверно, то напишите знак «-». Если не знаете как ответить, поставьте знак «?». Последний ответ допускается только в крайних случаях».

1. У меня часто появляется желание больше узнать о себе.
2. Я считаю, что мне нет необходимости в чем-то меняться.
3. Я уверен (а) в своих силах.
4. Я верю, что все задуманное мною осуществиться.
5. У меня нет желания знать свои минусы и плюсы.
6. В моих планах, чаще надеюсь на удачу, чем на себя.
7. Я хочу лучше и эффективнее работать.
8. Я умею заставить и изменить себя, когда надо.
9. Мои неудачи во много связаны от неумения это делать.
10. Я интересуюсь мнением других о моих качествах и возможностях.
11. Мне трудно самостоятельно добиться задуманного и воспитать себя.
12. В любом деле я не боюсь неудач и ошибок.
13. Мои качества и умения соответствуют требованиям моей профессии.
14. Обстоятельства сильнее меня, даже если я очень хочу что-то сделать.

Обработка результатов:

Значение «ключа» по каждому утверждению:

«+» - 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 12

«-» - 2, 5, 6, 11, 13, 14

Подчитать количество совпадений с ключом.

Величина готовности «хочу знать себя» - подсчитать количество совпадений с номерами 1, 2, 5, 7, 9, 10, 13

Максимальное значение готовности знать себя (ГЗС) может быть равно 7 баллам.

Т.е., ГЗС = «+» - 1, 7, 9, 10; «-» 2, 5, 13

Величина готовности «могут совершенствоваться» - подсчитать количество совпадений по утверждениям: 3, 4, 6, 8, 1, 12, 14 Максимум 7 баллов.

Т.е., ГМС = «+» - 3, 4, 8, 1, 12; «-» - 6, 14

Полученные знания переносятся на график: по горизонтали откладывается величина ГЗС, а по вертикали ГМС. По двум координатам Вы отмечаете на графике точку, которая попадает в один из квадратов: А, Б, В, Г.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

«Попадание» в квадрат на графике – это состояние испытуемого в настоящее время:

А - могу совершенствоваться, но не хочу знать себя.

Б - хочу знать себя и хочу совершенствоваться.

В - не хочу знать себя и не хочу изменяться.

Г - хочу знать себя, но не могу себя изменить.

Полученные результаты:

40 % (6 чел.) – вариант Б; высокий уровень ГЗС (готовности знать себя) и высокий уровень ГМС (готовности менять себя).
 20 % (3 чел.) – вариант А; высокий уровень ГЗС и недостаточный уровень ГМС.
 20 % (3 чел.) – вариант Г; высокий уровень ГМС и недостаточный уровень ГЗС.
 20 % (3 чел.) – вариант В; недостаточный уровень ГМС и ГЗС.



II блок. ОПРОСНИК «КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ» Э.Г. ШЕЙНА (АДАПТАЦИЯ А.А. ЖДАНОВИЧ)

Назначение. Эдгар Шейн (E.Schein), исследовавший деловую карьеру, выделил восемь основных карьерных стратегий («якорей»), с помощью которых можно характеризовать карьерные устремления человека и место карьеры в системе его жизненных ценностей.

Инструкция. Исследование проводится с определенной целью, поэтому просим отвечать искренне, так как Вы думаете. Для нас нет хороших и плохих ответов, давайте тот ответ, который первый приходит Вам в голову. Вам необходимо ответить на 41 вопрос по 5-балльной шкале:

- 1-«совершенно не важно», «совершенно не согласен» 2-«редко важно», «не согласен»
 3-«иногда важно», «согласен в некоторой степени» 4-«важно», «согласен»
 5-«исключительно важно», «совершенно согласен»

Насколько важным являются для вас каждое из следующих утверждений?	совершенно не важно	редко важно	иногда важно	важно	исключительно важно
1. Строить свою карьеру в пределах педагогической деятельности					
2. Люблю осуществлять наблюдение и выводы					
3. Иметь возможность делать по-своему и не быть стесненным правилами своей организации					
4. Иметь постоянное место работы с					

гарантированным окладом и социальной защищенностью					
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим					
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми					
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга					
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей					
9. Продолжать работу по своей специальности, нежели получит более высокую должность, не связанную с моей специальностью					
10. Быть первым в организации					
11. Иметь работу не связанную с режимом или другими организационными ограничениями					
12. Работать в организации, которая обеспечит стабильность на длительный период времени					
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше					
14. Соревноваться с другими и побеждать					
15. Строить карьеру, которая позволит не изменять своему образу жизни и работе					
16. Создать новое в организации					
17. Посвятить свою жизнь избранной профессии					
18. Занять высокую нишу по своей специальности					
19. Иметь работу, которая представляет максимум автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.					
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с выбором профессии					
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели					
Насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений?	совершенно согласен	не согласен	согласен в некоторой степени	совершенно согласен	совершенно согласен

22. Единственная цель моей работы: находить и решать трудные проблемы независимо от того, в какой области они возникли					
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере					
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать свое собственное дело					
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции					
26. Я хотела бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других					
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей автономии					
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности					
29. Я всегда искала работу, на которой мог бы приносить пользу другим					
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей деятельности					
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится					
32. Педагогическая деятельность составляет центральную часть моей карьеры					
33. Я скорее ушла бы из организации, чем стала заниматься работой, не связанной с моей профессией					
34. Я буду считать, что достигну успеха в карьере только тогда, когда стану квалифицированным педагогом					
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или человек					

36. Я предпочла бы работать в организации, которая обеспечивает длительный мой успех					
37. Я хотела бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели					
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечена в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования					
39. Выбрать и поддержать определенный образ жизни важнее, чем добиться успеха в карьере					
40. Я всегда хотела основать свой собственный стиль работы					
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с выходом за пределы своей организации					

Ключ к тесту

- Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.
- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.
- Стабильность работы: 4, 12, 36.
- Стабильность места жительства: 20, 28, 41.
- Служение: 5, 13, 21, 29, 37.
- Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.
- Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.
- Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

Интерпретация результатов теста

Краткое описание ценностных ориентацией в карьере.

1. Профессиональная компетентность

Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в педагогической области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству.

2. Менеджмент

Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами.

3. Автономия (независимость)

Главное в работе – это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем.

4. Стабильность работы

Стабильная, надежная работа на длительное время

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать только постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей личной карьерой при помощи повышения квалификации.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги организации их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным трудовым договором и стабильным положением в организации. Но такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на работодателя. И очень ждут помощи, и надеяться на поддержку работодателя.

5. Стабильность места жительства

Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить качество образования или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые смены на работе являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение

Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

7. Вызов

Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы —бросать вызов|. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции —выигрыша – проигрыша|. Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

8. Интеграция стилей жизни

Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно.

9. Предпринимательство

Создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новое в организации, или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их дело, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им одним.

Обобщенные полученные результаты:

Ведущие виды мотивации педагогической деятельности педагогов ДООУ распределились следующим образом:

- 1) Профессиональная компетентность, служение:
Высокий уровень – 80 % (12 чел.)
Средний уровень – 20% (3 чел.)
- 2) Менеджмент, предпринимательство
Средний уровень – 40% (6 чел.)
Низкий уровень – 60% (9 чел.)
- 3) Вызов, преодоление трудностей
Средний уровень – 53% (8 чел.)
Низкий уровень – 47% (7 чел.)
- 4) Стабильность, независимость, интеграция
Высокий уровень – 86% (13 чел.)

Средний уровень – 14% (2 чел.)



III блок. МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ (МИЛИ) построена на принципах прямого и цепного ассоциативного теста и позволяет определить статус (уровень развития) личностной идентичности человека. Идентичность рассматривается как результат активного рефлексивного процесса, отражающий подлинные представления субъекта о себе, собственном, а не навязанном пути развития. Личностная идентичность есть самореферентность, то есть ощущение и осознание уникальности «Я» в его экзистенции и неповторимости личностных качеств, при наличии своей принадлежности социальной реальности.

Для изучения профессиональной идентичности используется методика, построенная на принципах прямого и цепного ассоциативного теста. Первоначально испытуемым предъявлялось два слова-стимула: «профессионал» и «непрофессионал», на которые каждый испытуемый записывал по 10 ассоциативных реакций. Затем уже на эти 10 слов-стимулов вновь предлагалось записать 10 любых слов, пришедших в голову. Все ассоциативные реакции (первичные и вторичные) испытуемых сводились воедино. Затем по каждому начальному слову стимулу «профессионал» и «непрофессионал» проводилась следующая обработка: группы слов, образующие «гнездо ассоциаций», заменялись одним словом. Слова, встречающиеся по обоим стимулам, исключались, явные (откровенные) ассоциации изымались, случайные ассоциации также удалялись из общего набора. В итоге оставлены ключевые ассоциации со словами-стимулами, которые приведены в таблице.

Обработка результатов.

Ключ к тесту на основе ассоциации слов-стимулов «профессионал» и «непрофессионал».

профессионал		непрофессионал	
Азарт	Профессионализм	Безволие	Пессимизм
Активность	Радость	Безделушки	Подготовка
Внимательность	Самостоятельность	Безработица	Поддержка
Дисциплина	Собранность	Дилетантство	Похвала
Знания	Совершенствование	Зануда	Претензии

Карьера	Творчество	Запросы	Проба
Квалификация	Труд	Кризис	Прوماхи
Компетентность	Уважение	Лень	Работяга
Ловкость	Уверенность	Медлительность	Разноплановость
Мастерство	Удача	Наивность	Растерянность
Навык	Удовлетворенность	Начинающий	Самолюбие
Надежность	Ум	Неопытность	Скука
Независимость	Умение	Неразборчивость	Сравнение
Образованность	Упорство	Нереализованность	Старания
Определившийся	Успешность	Неспособность	Тревога
Опыт	Цель	Обучающийся	Усердие
Ответственность	Четкость	Общение	Ученичество
Преданность делу	Энтузиазм	Ошибки	Хобби
Признание	Эффективность	Переоценка своих возможностей	Экзамен

Сначала подсчитывается число совпадений по ключу с самоописаниями себя в категориях профессионального, а затем – число самоописаний себя в категориях непрофессионального. Далее количество слов-реакций описания себя как профессионала нужно разделить на количество слов-реакций описания себя как непрофессионала.

Самоописания в категориях профессионального и непрофессионального (проф./непроф.)	Тип профессиональной идентичности
0 – 1,0	Преждевременная идентичность
1,0 – 2,0	Диффузная идентичность
2,0 – 3,0	Мораторий идентичности
3,0 – 4,0	Достигнутая позитивная идентичность
4,0 и выше	Псевдоидентичность

Статусы идентичности

Преждевременная идентичность - высокие показатели по авторитарности и низкие по самостоятельности. Преждевременная идентичность возникает в тех случаях, когда человек вообще не делал независимых жизненных выборов, идентичность не осознается, скорее это вариант навязанной идентичности.

Диффузная идентичность - это статус идентичности, при котором не имеется прочных целей, ценностей и убеждений и попыток их активно сформировать. Человек с "диффузной идентичностью" может вступить в стадию "моратория" и затем перейти к "зрелой идентичности". Но он может также навсегда остаться на

уровне "преждевременной идентичности", отказавшись от активного выбора и самоопределения, или пойти по пути диффузии.

Критериями размытой (диффузной) идентичности являются:

средняя степень неудовлетворенности собой и своими возможностями, сомнение в способности вызвать у других уважение;

сомнение в ценности собственной личности, отстраненность, граничащая с безразличием к собственному "Я", потеря интереса к своему внутреннему миру;

ригидность Я-концепции - нежелание меняться на фоне общего положительного отношения к себе;

представление о том, что своя личность, характер и деятельность способны вызвать презрение, непонимание, осуждение;

наличие внутренних конфликтов личности, сомнений, несогласий с собой, заниженная самооценка, что приводит к сомнениям в своей способности что-то изменить или предпринять;

самообвинение, готовность поставить себе в вину свои промахи и неудачи, собственные недостатки ярко выражены.

Мораторий - это статус идентичности, при котором человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты. "Мораторий" обычно предполагает высокий уровень тревожности.

Достигнутая идентичность - статус идентичности, которым обладает человек, сформировавший определенную совокупность личностно значимых для него целей, ценностей и убеждений, переживающий их как личностно значимые, обеспечивающие ему чувство направленности и осмысленности жизни. Репрезентацией достигнутой идентичности является позитивное самоотношение при положительном оценивании собственных качеств и стабильной связи с социумом, а также полной координации механизмов идентификации и обособления.

Критериями позитивной (зрелой) достигнутой идентичности являются: представление о том, что личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание; ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемая ценность своего "Я" для других; высокая самооценочность и энергетика, уверенность в себе при высокой внутренней напряженности; желание соответствовать идеальному представлению о себе; повышенная рефлексия, осознание своих трудностей; определенность жизненной ситуации; высокая событийность и общительность, что объясняется загруженностью жизни и озабоченностью повседневными делами; ориентация на других и их значимость.

Псевдоидентичность - стабильное отрицание своей уникальности или, напротив, ее амбициозное подчеркивание с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушение временной связности жизни, ригидность Я-концепции, болезненное неприятие критики в свой адрес, низкая рефлексия. В некоторых случаях псевдоидентичность можно трактовать как гиперидентичность вследствие тотального поглощения статусом, ролью, работой, другим объектом или

субъектом, при высоко положительном оценивании собственных качеств и нарушении доверительных, гибких связей с социумом, стремлении достичь цели любыми средствами.

Полученные результаты:

7 % (1 чел.) – диффузная идентичность

20% (3 чел.) – мораторий

33% (5 чел.) – достигнутая идентичность

40% (6 чел.) - псевдоидентичность



IV блок. ДИАГНОСТИКА САМОЭФФЕКТИВНОСТИ (Методика Маддуксаи Шеера).

Методика определения уровня самооффективности — одна из методик исследования самосознания и самооценки личности. Речь идет об оценке человеком своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он реально может воспользоваться. Тест состоит из 23 утверждений, с каждым из которых испытуемый оценивает степень своего согласия по 11-балльной шкале.

Таким образом, представления о самооффективности, заложенные в данную методику, предоставляют возможность получить не только информацию о самооценке личности, не только сведения о степени ее самореализации, но и создают определенный импульс к саморазвитию. Тем самым методика позволяет операционализировать попытки личности достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении.

Инструкция: респондентам предлагается ответить на 23 вопроса. Если респондент абсолютно согласен с предлагаемыми утверждениями, необходимо отметить значение «+5», если абсолютно не согласен — значение «-5». В зависимости от степени своего согласия или несогласия с утверждениями необходимо использовать для ответа промежуточные оценки шкалы в области положительных или отрицательных значений.

п/п	Список утверждений	Шкала ответа (степень согласия)
1	Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
2	Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
3	Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
4	Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
5	Я часто бросаю дела, не закончив их	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
6	Я стараюсь избегать трудностей	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
7	Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хоть как-нибудь	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
8	Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
9	Если я решил(а) что-то сделать, буду идти напролом, до конца	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
10	Если мне не удастся быстро выучить что-то новое, сразу бросаю это дело	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
11	Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
12	Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
13	Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

	ситуацией	
14	Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
15	Я вполне уверен(а) в себе	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
16	Я легко бросаю дела	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
17	Я не похож(а) на человека, который легко справляется с любыми проблемами в жизни	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
18	Мне трудно приобретать новых друзей	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
19	Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
20	Если мне не удастся стать близким другом интересного мне человека, я, скорее всего, прекращаю попытки общения с ним	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
21	Если я познакомился(-ась) с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, все равно не прекращаю сразу общения с ним	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
22	Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
23	Я приобрел(а) всех друзей благодаря своей способности устанавливать контакты	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

Обработка результатов:

Количество баллов складывается. Показатели до 27 баллов свидетельствуют о низкой самооценке; 27-35 - показатель средней самооценки; более 35 – высокой.

Пункты 1–17 показывают уровень самооценки в профессиональной сфере. Это ваша вера в то, насколько вы способны справиться со сложными рабочими задачами. Если по этим пунктам вы получили сумму от -7 до +53, ваш уровень самооценки в профессиональной деятельности в норме. Вы знаете свой потенциал и стараетесь его реализовать. Вы успешно решаете сложные задачи. Но за проекты чуть большей сложности беретесь с опаской. Хотя и можете попробовать себя, чтобы развиваться профессионально.

Утверждения с 18 по 23 выявляют самооценку в сфере межличностного общения. По пунктам 18–23 нормальной считается сумма в интервале от +7 до

+15. Если значение, которое вы получили, лежит в этом интервале, ваши ожидания от общения с людьми вполне адекватны.

Если сумма в двух блоках утверждений ниже нормы, вы не верите в собственные силы. И предпочитаете не покидать свою зону комфорта. Поэтому не решаете сложные задачи. Вы заранее уверены в провале – такой результат и получаете. Например, у вас есть просьба к гендиректору, но вы уверены, что он откажет. Саму просьбу вы будете строить так, чтобы ее нельзя было одобрить.

Сумма выше нормы показывает, что ваша самооценка зашкаливает. Но оснований для паники пока нет. Высокая самооценка, которая связана с ожиданием удачи, обычно ведет к хорошему результату. Человек, который верит, что может решить проблему, мысленно представляет себе удачный сценарий.

Полученные результаты:

33% (5 чел.) – высокий уровень профессиональной самооценки (это говорит о том, что данные испытуемые ожидают от своей карьеры большего, чем есть на самом деле).

47% (7 чел.) – средний уровень профессиональной самооценки (знают свой потенциал и стараются его реализовать)

20% (3 чел.) – низкий уровень самооценки (не верят в собственные силы, предпочитают не покидать свою зону комфорта).

27% (4 чел.) – высокий уровень самооценки в сфере межличностного общения (ожидания от общения с людьми завышены)

60% (9 чел.) – средний уровень самооценки в сфере межличностного общения (ожидания от общения с людьми адекватны).

13% (2 чел.) – низкий уровень самооценки в сфере межличностного общения (ожидания от общения с людьми занижены).



Вывод по изучению профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО:

Таким образом,

33% (5 чел.) – высокий уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств;

47% (7 чел.) – средний уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств;

20% (3 чел.) – ниже среднего уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств.



Оценка профессиональной компетентности педагогов ДОУ была проведена старшим воспитателем по параметрам, предложенным Чеменовой А.А., Вербовской Е.В., Поповой В.Р.:

- *Личностная компетентность (мы выделили в отдельный вид компетентности)*
- *Методическая компетентность*
- *Технологическая компетентность*
- *Коммуникативная компетентность*
- *Деятельностная компетентность*
- *Креативная компетентность*
- *Игровая компетентность*
- *Рефлексивная компетентность.*

Компетентность	Показатели	Оценка
1.Личностная компетентность	Поведение и внешний вид педагога соответствуют этическим нормам	
	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении. Высказывания построены грамотно и доступно для понимания, отличает высокая культура речи	
	Обладает набором личных качеств, таких как гибкость, открытость, артистичность и др.	
	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы	

	Управляет своим поведением, эмоциями	
	Умеет обеспечить собственную мотивационную готовность к выполнению работ	
	Умеет организовать свою деятельность для достижения всех намеченных целей	
	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации деятельности	
2.Методическая компетентность	Способен сознательно выявить и поставить цели и задачи собственной педагогической деятельности	
	Проектирует образовательную деятельность в контексте ФГОС ДО, отбирает необходимое содержание	
	Структурирует и выстраивает процесс обучения с учетом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	
	Четко определяет цели разработки методической продукции, знает структуру и содержание разных ее форм и видов (программа, перспективный план, календарное планирование, конспект занятия, сценарий развлечения и т.д.)	
	Обобщает свой опыт работы в проектах и методических рекомендациях	
	Прописывает необходимое методическое и дидактическое обеспечение реализации спроектированного содержания образования	
	Конструирует и создает методическую продукцию, востребованную другими педагогами	
3.Технологическая компетентность	Владеет современными образовательными технологиями и реализует их в образовательный процесс ДОО с учетом возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников	
	Владеет информационно-коммуникативными технологиями	

	Самостоятельно оценивает эффективность применения технологий	
	Самостоятельно разрабатывает или применяет инструментарий оценивания эффективности технологии (педагогическую диагностику)	
4. Коммуникативная компетентность	Способен выстроить образовательную деятельность в современных интерактивных формах на основе взаимодействия взрослых с детьми, ориентированного на интересы и возможности каждого ребенка и учитывающего социальную ситуацию его развития	
	Создает благоприятную среду и комфортный климат для каждого ребенка, а также организует ситуации взаимодействия ребенка со взрослыми и сверстниками с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей	
	Владеет демократическим стилем взаимодействия субъектов образовательного процесса	
	Умеет оказывать эмоциональную поддержку	
	Владеет навыками аргументации и убеждения, активного слушания, обратной связи	
	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами	
5. Деятельностная компетентность	Свободно ориентируется в специфике дошкольного образования и особенностях организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста	
	Строит образовательную деятельность с учетом общих закономерностей развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте	
	Владеет технологиями, принципами, методами и средствами эффективной педагогической деятельности	
	Способен на высоком профессиональном уровне планировать и организовывать виды детской деятельности: предметную,	

	продуктивную, познавательную-исследовательскую и др.	
	Способен выстроить образовательную деятельность в современных интерактивных формах на основе взаимодействия взрослых с детьми, ориентированного на интересы и возможности каждого ребенка и учитывающего социальную ситуацию его развития	
	Выстраивает партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, используя методы и средства для их психолого-педагогического сопровождения.	
6. Креативная компетентность	Разрабатывает и реализует творческие образовательные проекты	
	Создает авторские педагогические развивающие программы или технологии	
	Вносит изменения в развивающую предметно-пространственную среду, создает новые компоненты среды в контексте требований ФГОС ДО	
	Владеет креативными техниками, умеет стимулировать и направлять творческий поиск идей со стороны субъектов образовательной деятельности	
7. Игровая компетентность	Придумывает сюжеты игры	
	Владеет способами организации и поддержки игры детей	
	Знает и может организовать разные виды игр (фольклорные, народные, современные и др.)	
8. Рефлексивная компетентность	Осознает уровень собственной деятельности, своих способностей	
	Знает и применяет на практике способы профессионального самосовершенствования	
	Видит причины профессиональных проблем, способен к самоанализу, самопознанию, саморазвитию	
	Анализирует, оценивает, корректирует свою педагогическую деятельность	

	Разрабатывает программы саморазвития в профессиональной деятельности и открыт новым знаниям	
--	---	--

Данная оценка проводилась в результате:

- наблюдения за их поведением, общением, профессиональной деятельностью;
- просмотра режимных и образовательных моментов;
- бесед с педагогами;
- самоанализа педагогов;
- анализа их документации;
- их методической работы.

Оценка уровня профессиональной квалификации

Высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению педагога.

Средняя степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в профессиональных ситуациях. Периодически возникают случаи, когда качества или поведение педагога не соответствуют утверждению.

Низкая степень выраженности характеристики. В большинстве ситуациях качества и поведение педагога утверждению не соответствуют.



Вывод по изучению профессиональной компетентности педагогов:

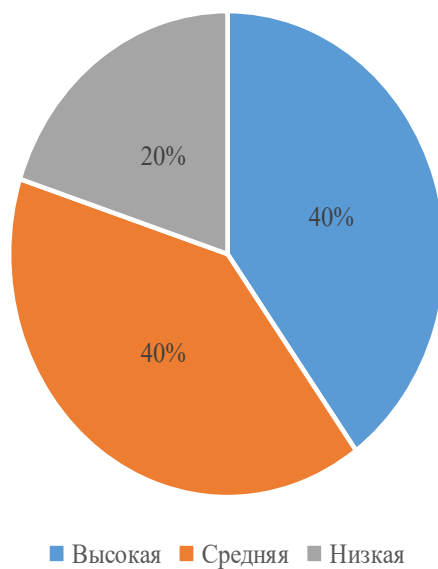
Таким образом,

40% (6 чел.) – высокий уровень профессиональной компетентности;

40% (6 чел.) – средний уровень профессиональной компетентности;

20% (3 чел.) – ниже среднего уровень профессиональной компетентности.

Распределение педагогов по степени выраженности профессиональных компетентностей (итоговый показатель)



ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ ПЕДАГОГОВ ДОО
 Для выявления профессиональных дефицитов педагогов ДОО была использована
 диагностическая карта:

Ф. И. О. педагога, возрастная

группа _____

Раздел деятельности	Имею опыт, могу поделиться	Имею недостаточный опыт, хочу научиться	Не имею опыта, хочу научиться
Организация игровой деятельности			
Организация оптимальной двигательной активности			
Оздоровительно-закаливающие мероприятия			
Использование здоровьесберегающих технологий			
Физическое развитие			
Сенсорное развитие			
Развитие представлений об окружающем мире			
Речевое развитие			
Развитие элементарных математических представлений			
Организация детской продуктивной деятельности (указать какой (изобразительная, конструктивная))			
Нравственное развитие			
Трудовое воспитание			
Организация самостоятельной деятельности детей			
Организация культурно-досуговой деятельности			
Создание благоприятного микроклимата в группе			
Создание развивающей среды (указать по каким направлениям развития ребенка)			
Взаимодействие с семьями воспитанников			
Планирование воспитательно-образовательной работы			
Определение уровня достижений детей			
Педагогика сотрудничества			

ПОРЯДОК ЗАПОЛНЕНИЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ КАРТЫ:

1. Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы имеете (не достаточно имеете, не имеете) опыт работы, поставив знак «+» в соответствующем столбце.
2. При выборе видов деятельности, включающих в себя множество составляющих (например «Развитие речи» включает в себя: развитие связной речи, расширение словаря, освоение грамматически правильной речи, освоение звуковой культуры речи), просим Вас ниже указать конкретно по какому подразделу Вы имеете (не достаточно имеете, не имеете) опыт работы.

1. При проведении каких видов НОД вы испытываете трудности? (поставьте знак «+» в соответствующем столбце)

1 группа раннего возраста (от 1,5-2 лет)		Группы от 3-7 лет	
Расширение ориентировки в окружающем и развитие речи		Ознакомление с окружающим	
Развитие движений		Развитие речи	
Занятия со строительным материалом		Подготовка к обучению грамоте	

Занятия с дидактическим материалом		Ознакомление с художественной литературой	
2 группа раннего возраста -Младшая группа (от 2-4 лет)		Развитие элементарных математических представлений	
Ребенок и окружающий мир		Рисование	
Развитие речи		Лепка	
Художественная литература		Аппликация	
Рисование		Конструирование	
Лепка		Ручной труд	
Конструирование		Физическое развитие	
Физкультурное			

2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- недостаточность дидактических материалов, пособий
 - отсутствие единых требований к ребенку со стороны воспитателя и родителей
 - недостаточная методическая помощь со стороны руководства
 - недостаток педагогического опыта
 - нехватка методической литературы
- иное _____
- _____

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

	Родителями	Детями	Руководством
Да			
Нет			
Не знаю			

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

- на занятиях _____

- в игровой деятельности

- в труде _____

- в художественной деятельности

5. Какие трудности вы испытываете в организации работы по умственному воспитанию?

6. Что характерно для Вас в процессе осуществления деятельности?

- ориентирование на стандарт, эталонное качество педагогической деятельности

- достижение позитивного результата за счет освоения и поиска нового, которое уже где-то и кем-то реализуется
- ориентирование на нормы, устанавливающие перспективные цели и индивидуальные нормы

7. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

8. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам (нужное подчеркнуть, методики конкретизировать)

в методических консультациях по отдельным разделам (указать по каким)

просмотре открытых занятий у опытных воспитателей (уточнить виды занятий)

в знакомстве с передовым педагогическим опытом (указать тематику)

Результаты данных диагностических карт учитываются в дальнейшем при разработке индивидуальных траекторий карьерного развития педагогов ДОО (см. Приложение 1).

ОЦЕНКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Психологический климат коллектива педагогов, прежде всего, проявляется в настроении его членов и определяет их работоспособность, психологическое и физическое самочувствие. С одной стороны, к числу условий, зависящих от самого педагога, относятся психологическая установка и эмоциональный настрой. С другой стороны, эмоциональное благополучие педагогов в коллективе во многом определяется стилем руководства данным коллективом со стороны администрации.

Одной из главных социально-психологических функций руководства является сплочение педагогического коллектива. Сплочённость коллектива способствует повышению его воспитательных возможностей, сокращению текущих кадров. Сплочённый коллектив - коллектив устойчивый, способный противостоять действию внутренних и внешних сил, направленных на ослабление или разрушение связей между его членами.

Для выявления состояния психологического климата в коллективе мы использовали анкету Р.Х. Шакурова.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

/3 2 1 0 –1 –2 –3/

1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения		Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии		Конфликтность в отношениях и антипатии
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание		Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности		Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива		Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению друг друга		Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные		Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
8.	В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех и все за одного»		В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители		К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10.	Коллектив активен, полон энергии		Коллектив инертен и пассивен
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в		Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность

	коллективе		
12.	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно		Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту		Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (—) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика (педагога), необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики: **+22 и более** — это высокая степень благоприятности социально-психологического климата;

от 8 до 22 — средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

от 0 до 8 — низкая степень (незначительная) благоприятности;

от 0 до (—8) — начальная неблагоприятность социально-психологического климата;

от (—8) до (—10) — средняя неблагоприятность;

от (—10) и ниже в отрицательную сторону — сильная неблагоприятность.

Вывод о состоянии психологического климата в коллективе:

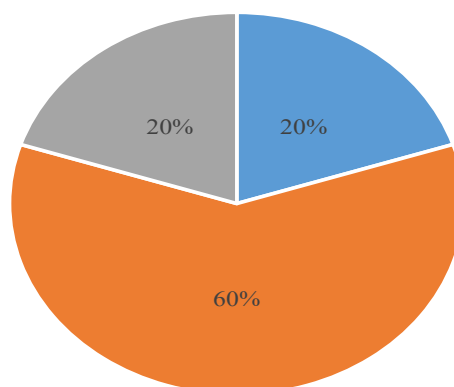
Проанализировав ответы всех участников анкетирования, мы получили следующие результаты:

20% (3 чел.) - высокая степень благоприятности социально психологического климата;

60% (9 чел.) -средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

20 % (3 чел.) - низкая степень (незначительная) благоприятности.

**Распределение педагогов по уровню благоприятности
социально-психологического климата
в коллективе**



■ Высокий уровень ■ Средний уровень ■ Низкий уровень

Что касается обобщенных данных, то существенных отклонений в показателях, характеризующих психологический климат в коллективе – не выявлено. Общая оценка – на среднем уровне (общий показатель по коллективу – 16 – средняя степень благоприятности социально-психологического климата).

В целом коллектив активен, для него характерны доброжелательные отношения, уважение к мнению других. Небезразличны успехи и неудачи товарищей, а также всего коллектива. Наименьшие индексы выраженности приходятся на свойства 4 и 12 – «Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместных делах», «Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно». В связи с этим необходимо продолжать уделять внимание совместным организационным официальным и неофициальным мероприятиям, а также проводить действия, направленные на сплочение коллектива.

Общий вывод:

Таким образом, на основе полученных результатов оценки профессиональной компетентности и профессионально значимых личностных качеств педагогов, анализа состояния психологического климата в коллективе, выявления профессиональных дефицитов педагогов ДОО:

- мы можем дифференцировать (распределить) педагогов по уровням сформированности профессионально-личностных компетенций;
- мы определяем круг проблемных зон у педагогов и проблемных зон в коллективе в целом, требующих коррекции и целенаправленного развития;
- мы определяем направления работы по повышению профессионально-личностной компетентности у педагогов и на основе этого разрабатываем программу их психолого-педагогического сопровождения (общая программа детского сада, групповые программы, индивидуальные программы).

После проведенного анализа мы условно распределили всех педагогов на 3 группы:

1 группа – педагоги с высоким уровнем как личностных, так и профессиональных качеств (педагоги-мастера). Для них характерны: высокий уровень самопознания и саморазвития, уверенность в своих силах и возможностях, у большинства достигнутый уровень личностной идентификации, карьерные ожидания служения и профессиональной компетентности, однако у некоторых выражена псевдоидентичность (что говорит о стабильном отрицании своей уникальности или, напротив, ее амбициозном подчеркивании), высокий уровень профессиональной самооффективности (это говорит о том, что данные испытуемые ожидают от своей карьеры большего, чем есть на самом деле) и завышенный уровень в сфере межличностного общения (ожидания от общения с людьми не соответствуют реальной обстановке).

Данные педагоги успешны в своей профессии, обладают достаточно высоким уровнем всех видов педагогических компетентностей: методическая, деятельностная, игровая, рефлексивная, технологическая и др. Как правило, они не испытывают профессиональных затруднений.

2 группа – педагоги со средним уровнем развития личностных и профессиональных качеств (педагоги-классики): для них характерны в основном достаточный уровень самосознания, самооффективности межличностного общения, карьерные ожидания служения и интеграции, но среди их личностных качества отмечаются тревожность, неуверенность в своих силах, недостаточное стремление к самосовершенствованию и самоизменению.

Педагоги имеют достаточный уровень методической и профессиональной подготовленности, но они стараются избегать трудностей, конкуренции, недостаточно активны и креативны в своей профессии. Что касается профессиональных затруднений, то они пользуются в своей работе в основном передовым педагогическим опытом, предпочитают использовать привычные формы работы, методики, планирование, но не стремятся к самостоятельному педагогическому поиску.

3 группа – педагоги с уровнем развития личностных и профессиональных качеств – ниже среднего (начинающие педагоги). Для них характерны: недостаточный уровень самосознания, самоанализа, самоидентификации, среди их личностных качеств отмечаются трудности в коммуникации, отсутствие мотивации к самопознанию и самосовершенствованию, невыраженность карьерных ожиданий, недостаточный уровень профессиональной эффективности, они испытывают неуверенность в своих педагогических возможностях и умениях.

Профессиональные компетентности на пониженном уровне: слабо владеют методическими, теоретическими и практическими профессиональными навыками, испытывают множество профессиональных затруднений.

Круг проблемных зон в профессиональном и личностном развитии групп педагогов:

1 группа педагогов – реализация карьерных ожиданий, непринятие критики, некоторые трудности в общении с коллективом, риск эмоционального выгорания.

2 группа педагогов – неуверенность в своих силах, высокий уровень тревожности, избегание трудностей, конкуренции, страх или непринятие изменений, новшеств и инноваций, консервативность в профессии, риск профессиональных деформаций.

3 группа педагогов – неуверенность в своих силах, низкий уровень саморазвития, профессиональной эффективности, межличностного общения, трудности с самоидентификацией; недостаточный личный педагогический опыт, преобладание теоретических знаний над практическими умениями.

Проблемы общего характера:

- Недостаточная сплоченность коллектива, средняя степень благоприятности психологического климата в коллективе, недостаточное желание участвовать в совместных делах детского сада;
- Большинство педагогов испытывает профессиональные дефициты в развитии технологической (47% средний и 27% - низкий уровень), креативной (47% - средний и 47% - низкий уровень) и рефлексивной (60% - средний и 27% - низкий уровень) компетентностей.

Проблемы индивидуального характера:

Индивидуальные профессионально-личностные качества педагога, требующие комплексной целенаправленной работы.

2.5. Изучение, анализ и систематизация научно-теоретических основ психолого-педагогического сопровождения внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО. Разработка модели внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО, содержания и организационных форм профессионального саморазвития педагогов ДОО с учетом содержания инновационной деятельности.

Государственная политика в системе образования определила основные направления модернизации столь значимой социальной области жизнедеятельности людей. Она предполагает системные изменения как в деятельности образовательных организаций, так и педагогических работников. Новая парадигма образования ставит в центр проблемы человека, его индивидуальность, неповторимость, возможности его развития, акцентирует внимание на создании условий для всестороннего и постоянного развития

личности. Раскрывая суть происходящих преобразований, А.Г. Асмолов отмечает, что образованию присуще «построение... такой организации жизни, которая помогла бы каждому человеку найти себя».

Соответственно, ключевая роль в реализации происходящих перемен, несомненно, принадлежит самому педагогу. Это неоднократно подчеркивается в различных правовых документах. В Национальной доктрине образования в РФ, утвержденной Постановлением правительства в 2000 г. и рассчитанной на период до 2025 г., говорится о том, что «к одной из основных целей и задач образования относится подготовка высокообразованных людей и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий»[13]. Также Статья 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» Федерального закона «Об образовании в РФ» гласит, что «педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне...»[16]. В Профессиональном стандарте педагога, раскрывающем основные трудовые функции педагога, подробно изложена развивающая деятельность педагога и необходимые умения, которыми педагог должен обладать. В числе основных рассматривается умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся [14].

Проблема профессионального (карьерного) развития носит междисциплинарный характер и является одной из центральных проблем современной психологии труда, психологии профессий, акмеологии и др. Говоря о развитии человека, различают физическое развитие, физиологическое развитие, психическое развитие, социальное развитие и духовное развитие [1].

Количественные и качественные изменения, происходящие у взрослого человека в каждой из перечисленных областей, безусловно, отражаются на его профессиональной деятельности, но главными, определяющими будут положительные изменения, происходящие в духовной (Бергсон А., Иванов В.И., Котова И.Б., Ничипоров, Б.В., Цукерман Г.А. и Б.М. Мастеров, Чудновский В.Э., Шиянов В.Н. и др.), когнитивно-познавательной (Бернс Р., Гроф С., Котова И.Б., Пиаже Ж., Фридман Л.М. и Кулагина И.Ю. и др.), эмоционально-волевой (Петровский А.В., Рейновский Я., Фридман Л.М. и Кулагина И.Ю., Цукерман Г.А. и Б.М. Мастеров и др.); мотивационно-потребностной (Адлер А., Василюк Ф.Е., Столин В.В., Фейдимен Дж. И Р. Фрейгери др.), действенно-практической (Абульханова-Славская К.А., Дизель П.М. и Мак-Кинли Раньян У., Леонтьев А.Н., Петровский А.В. и др.) и межличностно-социальной (Берн Э., Журавлев В.И., Коломинский Я.Л., Мясищев В.Н. и др.) сферах личности. Исходя из этого, профессиональное развитие можно рассматривать как процесс качественных и количественных изменений, происходящий в различных профессионально-

значимых структурах личности, результатом которого являются положительные изменения в профессиональной деятельности и сознании человека. Соглашаясь с позицией Л.В. Мозгарева, качественные изменения будем понимать как новообразования в профессионально-значимых структурах личности, а количественные изменения – как положительные «приращения» уже существующих профессиональных характеристик личности, которые, бесспорно, будут задавать положительный вектор развития профессиональной деятельности, повышать ее эффективность [11].

Таким образом, карьерное развитие – это процесс профессионально-личностного, социально-экономического развития человека, выраженный в его поступательном продвижении в горизонтальной плоскости своей профессиональной деятельности. Горизонтальное движение предполагает развитие профессиональных навыков, повышение разрядов (квалификаций), получение званий, научных степеней и прочего. У сотрудника остается прежним положение в структуре, но расширяются функции, меняются обязанности и величина заработной платы.

Исходя из этого, мы определили 4 направления в карьерном развитии педагогов ДОО:

Личностное развитие педагогов подразумевает позитивные изменения в личности как результат внутренних процессов и внешних воздействий. Позитивные изменения в личности характеризуются постоянным саморазвитием, самоопределением, самосовершенствованием педагога и его постоянным личностным ростом. Разные ученые подошли к разработке содержания понятия личностного роста определяя главную составляющую – раскрытие потенциала личности.

Основной закон личностного роста опирается на известную формулу К. Роджерса «если – то». Если есть необходимые условия, то в человеке актуализируется процесс саморазвития, естественным следствием которого будут позитивные изменения в направлении его личностной зрелости.

Следовательно, мы определили цель данного направления работы: создание условий для личностного развития педагогов.

Личностное развитие педагогов, в свою очередь, возможно при следующих условиях: желание педагога (его внутренняя мотивация), внутренний потенциал педагога к изменениям и развитию, эмоционально благоприятные условия работы (душевное спокойствие, комфорт, рациональная нагрузка, позитивное общение с коллегами и руководством и др.).

Задачи работы:

- создание мотивационных условий для развития профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОУ;
- создание условий для раскрытия и реализации внутреннего потенциала каждого педагога;
- создание эмоционально благоприятных условий для профессиональной деятельности педагогов.

Обеспечение условий для личностного развития педагогов ДОО

Задачи	Направления	Условия и средства
Создание мотивационных условий для развития профессионально значимых качеств педагогов ДОУ;	Формирование внутренней и внешней мотивации педагогической деятельности	<i>Комплекс всех условий</i> Стимулирование материальными, ресурсными, интеллектуально-творческими, статусными, моральными и др. средствами
	Формирование конструктивных мотивов профессиональной деятельности: мотивы долга и ответственности, мотивы достижения успеха, самореализации, саморазвития, преодоления профессиональных затруднений и др.	<i>Психолого-педагогические условия</i> Психологические тренинги, коучинги, деловые игры: «Мотивация карьерного роста педагогов в ДОУ». «Осознание профессиональных мотивов» «Самотивация»
Раскрытие и	Развитие личностных	<i>Комплекс всех условий</i>

<p>реализация внутреннего потенциала каждого педагога</p>	<p>качеств (эмоционально-волевых, нравственных, коммуникативных, позитивного самоощущения, креативности, рефлексивности и др.</p>	<p>Поощрение инициатив, самостоятельности, творчества в профессиональной деятельности; привлечение к инновационной и творческой деятельности, предоставление дополнительных полномочий и др.</p> <p>Психолого-педагогические условия Психологические тренинги, коучинги, деловые игры: «Уроки самоанализа и самопознания», «Тренинг креативности», «Тренинг уверенности в себе», «Тренинг рефлексивности»</p>
<p>Создание эмоционально благоприятных условий для профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>Формирование положительного психологического климата в коллективе, позитивного стиля общения с коллегами и руководством; сплочение коллектива посредством повышения уровня взаимодействия между сотрудниками коллектива.</p>	<p>Психолого-педагогические условия Психологические тренинги, коучинги, деловые игры: «Тренинг партнерского общения», «Тренинг разрешения конфликтов»</p> <p>Организационные условия Совместные коллективные досуги, мероприятия, совместные экскурсии и поездки; привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации; соблюдение традиций детского сада; Коллективные поздравления с событиями в жизни педагогов; привлечение к</p>

		общественной работе и др. Корректное поведение педагогов и руководителей образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки.
	Рациональное распределение обязанностей между членами коллектива	Административные условия Разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов; Разработка схемы междисциплинарного взаимодействия
	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников, создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогов ДОО	Административные и организационные условия Своевременное распределение отпусков и др. проведение дня здоровья для работников проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации. Соблюдение оптимальных санитарно-гигиенических условий для здоровьесбережения работников Методические условия Рациональное распределение нагрузки на педагога, экономия времени и усилий педагога посредством использования разработанных методических рекомендаций, материалов, шаблонов планирования и картотечного структурирования

		<p>методического обеспечения</p> <p>Психолого-педагогические условия</p> <p>Организация и проведение индивидуальных психологических консультаций, «психологической разгрузки»</p>
--	--	--

Социальное развитие педагога предполагает изменение или укрепление социального статуса педагога по отношению ко всем субъектам образовательного процесса, места и роли в системе межличностных отношений, определяющих его права, обязанности и привилегии.

Цель работы: создание условий для повышения социального статуса педагога.

Задачи:

- укрепление позиций педагога в коллективе внутри учреждения;
- общественное признание результатов труда педагога, его авторитета как профессионала в своей деятельности;
- поднятие статуса педагога на более престижный уровень.

Обеспечение условий для социального развития педагогов ДОО

Задачи	Направления	Средства
Укрепление позиций и повышение роли педагога в коллективе внутри учреждения	Стимулирование труда педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе	<p>Закрепление за педагогом начинающего сотрудника с целью наставничества;</p> <p>Привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий и групп;</p> <p>Поощрение инициатив, самостоятельности, творчества в профессиональной деятельности; привлечение к инновационной и творческой деятельности, предоставление дополнительных полномочий;</p> <p>Развитие конкурсного движения внутри учреждения; Учреждение награды ДОО (почетный знак, титул).</p>

		<p>Помощь и сопровождение в проведении мастер-классов, семинаров-практикумов с другими педагогами ДОУ.</p> <p>Вручение благодарственных писем, грамот, дипломов на общих коллективных мероприятиях; личное признание руководства.</p> <p>Публичное озвучивание заслуг педагога, поздравление со знаменательными датами в жизни педагога.</p> <p>Поручение желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий.</p> <p>Предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности.</p> <p>Направление педагога на прохождение аттестации.</p> <p>Обеспечение объективной оценки профессиональной деятельности педагога.</p>
<p>Общественное признание результатов труда педагога, его авторитета как профессионала в своей деятельности</p>	<p>Признание авторитета педагога на различных уровнях (среди воспитанников, среди родительской общественности, в педагогическом социуме муниципалитета, района и др.)</p>	<p>Уважение и любовь со стороны детей и их родителей (удовлетворенность детей и родителей профессиональной деятельностью педагога)</p> <p>Проведение фестивалей, конкурсов и совместных мероприятий с воспитанниками и их семьями; высокая активность родителей в проводимых мероприятиях.</p> <p>Представление и награждение лучших педагогических работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками</p>

		<p>отличия.</p> <p>Участие педагога с трансляцией своего педагогического опыта в муниципальных, региональных и федеральных мероприятиях (методические объединения, конференции, семинары, конкурсы и др.)</p> <p>Участие педагога в проектной, научно-исследовательской деятельности на муниципальном, региональном или федеральном уровне.</p>
<p>Поднятие статуса педагога на более престижный уровень.</p>	<p>Расширение взаимодействия с социальными партнерами</p>	<p>Взаимодействие со школами, педагогическим училищем, НГПУ, учреждения дополнительного образования, библиотеками, музеями и т.д.</p> <p>Закрепление за педагогом учащихся и студентов педагогических учебных заведений для прохождения профессиональной практики;</p> <p>Проведение мероприятий по ранней профориентации со школьниками.</p> <p>Проведение совместных мероприятий с библиотекой, музеем, Шахматной школой и др.</p>

Финансовое развитие предполагает улучшение материального благополучия человека. Довольные и спокойные сотрудники более продуктивны. Один из факторов, влияющих на удовлетворенность работника, его инициативность, производительность и здоровье, - финансовая защищенность.

Цель работы: создание условий для улучшения материального благополучия педагогов ДОУ. Задачи:

- нормативно-правовое обеспечение материального благополучия педагогов ДОУ;
- усиление дифференциации оплаты труда педагогов ДОУ;
- построение системы финансового поощрения педагогов ДОУ.

Обеспечение условий для финансового развития педагогов ДОО

Задачи	Направления	Средства
<p>Нормативно-правовое обеспечение материального благополучия педагогов ДОУ.</p>	<p>Определение новой системы финансирования</p> <p>Заключение эффективных контрактов</p> <p>Предоставление социального пакета (больничные, отпуска и т.д.)</p> <p>Аттестация педагогических работников.</p> <p>Финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития</p> <p>Платные дополнительные услуги внутри детского сада</p>	<p>Документы о переходе МБДОУ в МАДОУ</p> <p>Эффективные контракты с сотрудниками</p> <p>Коллективный договор</p> <p>Дополнительные соглашения</p> <p>Оформление документов на проведение процедуры аттестации и прохождение курсовой подготовки</p> <p>Лицензия на оказание дополнительных образовательных услуг и др.</p>
<p>Усиление дифференциации оплаты труда педагогов ДОУ</p>	<p>Распределение стимулирующей части Фонда оплаты труда с выработкой четкой системы критериев</p> <p>Внесение изменений в систему стимулирования по мере необходимости</p>	<p>Положение о распределении стимулирующей части Фонда оплаты труда</p>
<p>Построение системы финансового поощрения педагогов ДОУ</p>	<p>Премирование из внебюджетных средств</p> <p>Присвоение надбавок и доплат</p> <p>Материальное поощрение успешной профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>Положение о премировании ДОУ</p>

Профессиональное развитие – развитие человека как субъекта профессиональной деятельности, в результате которого повышаются его профессиональные компетенции.

Профессиональное развитие, в свою очередь, создаёт реальные предпосылки для самореализации и развития творческих способностей, оно воздействует на личность работника в целом, помогает осознать себя и значимость своей деятельности, а также стимулирует формирование интеллектуальных, нравственных и личностных качеств. Поэтому можно говорить о профессионально-личностном развитии педагогов в комплексе, в результате которого расширяются все профессиональные компетенции: личностная, методическая, технологическая, коммуникативная, деятельностьная, креативная, игровая и рефлексивная.

Повышение личностной, коммуникативной, рефлексивной компетентностей в основном происходит в процессе личностного развития педагогов, о котором мы упоминали ранее, поэтому сейчас подробнее остановимся на тех видах компетентностей, которые связаны непосредственно с профессиональными знаниями и умениями педагогов (методическая, технологическая, игровая, деятельностьная, креативная) и составляют содержательно-деятельностный компонент педагогической деятельности.

Таким образом, цель профессионального развития – создание условия для повышения и расширения профессиональных компетенций педагогов ДОУ.

Задачи:

- создание инновационного образовательного пространства, обеспечивающего условия для приобретения и расширения профессиональных компетенций педагогов ДОУ, оказание всех видов поддержки педагогов ДОУ.
- совершенствование профессиональной компетентности педагогов ДОУ посредством погружения в активную научно-теоретическую и практико-ориентированную деятельность;
- формирование профессиональных сообществ (групп) педагогов, имеющих инновационный образовательный потенциал.

Инновационное образовательное пространство, обеспечивающее приобретение и расширение профессиональных компетенций педагогов ДОУ, предполагает создание целого комплекса условий и оказания всех видов поддержки педагогов: организационно-методическая, информационно-методическая, консультативно-методическая, научно-методическая и материально-техническая поддержка.

Обеспечение условий для профессионального развития педагогов ДОО

Вид поддержки, условия	Задачи	Формы и средства
Организационно-	Создание мотивационных	Беседы, консультации, в том

методическая поддержка	условий для развития профессиональных компетенций	числе с психологом; Профессиональные тренинги и коучинги; Различные виды стимулирования (см. выше).
	Создание организационных, нормативно-правовых условий для профессионального роста педагогов ДОУ	Нормативно-правовое и документальное обеспечение профессионального развития педагогов ДОУ; Организация работы групп педагогов.
Информационно-методическая поддержка	Регулярное и своевременное информирование педагогов о наличии ресурсов для профессионального развития; Организация информационного обмена между сотрудниками ДОУ Обеспечение необходимой методической информацией	Беседы; Стенды с информацией; объявления; Создание педагогического сообщества в мессенджерах, чатах; рассылка информации в мессенджерах, чатах и на электронную почту; своевременное размещение информации на сайте ДОО; Круглые столы; Доступ к методическим материалам, картотекам, рекомендациям и др. Формирование методической копилки детского сада
Консультативно-методическая поддержка	Консультирование педагогов ДОУ по возникающим вопросам	Индивидуальные, групповые и общие консультации (плановые и внеплановые) консультации с экспертами в организациях, реализующих

		программы повышения квалификации и переподготовки педагогов
Научно-методическая поддержка	<p>Восполнение имеющихся дефицитов в профессиональных знаниях и умениях педагогов ДОУ</p> <p>Совершенствование профессионального мастерства</p> <p>Изучение передового практического опыта различного уровня</p> <p>Оказание помощи в методологии и технологии</p> <p>Развитие опыта решения профессиональных задач</p> <p>Изучение, внедрение и апробация прогрессивных педагогических технологий и методик в педагогическую практику</p> <p>Организация научно-исследовательской, инновационно-творческой деятельности и педагогического поиска педагогов ДОУ</p> <p>Организация процесса непрерывного образования и самообразования педагогов ДОУ.</p>	<p>Общая работа ДОУ педсоветы, тематические, обучающие, проблемные семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, (см. годовой план мероприятий)</p> <p>Работа педагогов в группах «Школа молодого педагога»; «Школа совершенствования профессионального мастерства»; «Школа высшего педагогического мастерства»</p> <p>Творческие, проблемные группы ДОУ;</p> <p>Группа информационной поддержки и др.</p> <p>Индивидуальная работа с педагогом: самообразование, повышение квалификации, прохождение аттестации и др.</p>
Сопроводительно-методическая поддержка	Поддержка и сопровождение педагогов в процессе:	Заполнение и оформление необходимой сопроводительной

	<ul style="list-style-type: none"> • самообразования; • повышения квалификации; • прохождения аттестации; • конкурсов; • обобщения опыта; • транслирования опыта; • разработки и внедрения программ дополнительного образования и др. 	<p>документации;</p> <p>Обеспечение педагога необходимыми ресурсами (методическими, информационными, печатными, электронными, интернет-ресурсами)</p> <p>Моральное и материальное стимулирование и поощрение педагогических работников.</p>
Материально-техническая поддержка	Обновление и укрепление материально-технической базы ДОУ, обеспечивающей профессиональный рост и профессиональное развитие педагогов ДОУ	<p>Обеспечение педагогов необходимым материально-техническим и учебно-методическим оборудованием, ТСО и наглядными пособиями.</p> <p>Регулярное обновление РППС группы</p> <p>Доступ к различным методическим, информационным, печатным, электронным, интернет-ресурсам и др.</p>

Карьерное развитие педагога играет важную роль не только в жизни профессионала, но и деятельности организации, а также в развитии общества в целом, что обуславливает необходимость разработки стратегических основ данного процесса и модели их внутриучрежденческого карьерного развития. Стратегический подход к развитию профессиональной карьеры включает в себя ряд компонентов. Их набор различается у разных авторов.

Так, Е. И. Комаров [7] считает, что вопрос организации развития профессиональной карьеры должен найти отражение в документах: «Фактические модели карьеры», «Плановые модели карьеры». Кроме того, необходимо выявить и периодически отслеживать мотивацию персонала относительно карьеры; разработать и внедрить такую систему управления карьерой, которая бы учитывала особенности организации, ее возможности и мотивацию персонала.

А. Г. Поршнева [15] также выделяет следующие составляющие процесса развития профессиональной карьеры: планирование, организация, мотивация профессионального роста сотрудника, исходя из его целей, потребностей, возможностей и социально экономических условий.

Также теоретические аспекты сопровождения карьерного развития педагогов ДОО раскрыты в работах Л.В. Бейбородовой, О.С. Газмана, М.Г. Коджаспировой, Ю.В. Слюсарева, М.И. Рожковой. По их мнению, в широком смысле модель сопровождения карьерного развития педагогов должна быть направлена на помощь педагогам в преодолении трудностей, возникающих в процессе их профессиональной деятельности, и являться непрерывным процессом формирования и создания условий, необходимых для их успешного карьерного роста.

Таким образом, исходя из всего выше описанного, мы разработали модель внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО, которая представлена ниже.



Далее мы переходим ко второму практическому этапу работы по непосредственной разработке комплекса организационно-методического и

содержательного обеспечения для реализации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.

Глава 2. Практический этап разработки и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО

2.1. Результаты нормативно-правового направления деятельности по разработке и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО

В процессе разработки и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО администрацией детского сада была осуществлена модернизация нормативно-правового направления деятельности и подготовлен пакет следующих документов.

Содержание деятельности и	Продукт деятельности
Разработка локальной и прочей документации	<ul style="list-style-type: none">- Разработка и утверждение нового Положения об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 19 «Солнышко» (приказ от 27.02.2023);- Внесение изменений в Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (от 30.03.2023);- Создание комиссии по распределению премиальных выплат за качество выполняемых работ и по итогам конкретной работы (заседания ежемесячно, состав комиссии сменный, 2 новых члена комиссии из числа работников ДОУ каждый месяц);- Создание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (постоянный состав, заседания 2 раза в год с анализом портфолио каждого педагога);- Приказ об открытии групп комбинированной направленности (с установлением доплат и с увеличением отпуска для педагогов, работающих с дошкольниками с ОВЗ);- Заключение договоров о сетевом взаимодействии, о сотрудничестве с другими учреждениями (Шахматная школа, Центральная библиотека им. В.С. Рыжакова, МБОУ Лицей № 7, МБУ КЦНК «Берегиня», Кстовский театр кукол)- Заключение договора о сетевом взаимодействии с МАУ ДО ЦВР с целью реализации проекта профориентационных мероприятий по популяризации педагогических профессий и специальностей среди обучающихся 6-11 классов, для обеспечения функционирования

- стажерской площадки на базе дошкольной организации;
- Заключение договора на проведение практической подготовки обучающихся с Нижегородским государственным педагогическим университетом имени Козьмы Минина;
 - Приказ об организации работы дополнительного образования и кружковой деятельности на 2022-2023 учебный год;
 - Приказ о делегировании полномочий (на время отпуска заведующего воспитателю с высшей квалификационной категорией);
 - Ходатайства в Департамент образования о рассмотрении вопроса об открытии районного мастер-класса педагога с высшей квалификационной категорией; о назначении руководителем методического объединения педагога с высшей квалификационной категорией;
 - Ходатайства и приказы о выдвижении кандидатур сотрудников Учреждения к награждению ко Дню Учителя, к юбилейной дате детского сада;
 - Разработка и утверждение положения об официальном сайте Учреждения с назначением ответственного администратора из числа педагогов ДОУ;
 - Приказ о назначении ответственного за работу с Госпабликами и ведение официальной страницы детского сада в социальных сетях из числа педагогов ДОУ;
 - Приказ о назначении ответственного за Конкурсное движение ДОУ из числа педагогов ДОУ;
 - Внесение изменения в штатное расписание (ставка педагога-психолога);
 - Приказ о наставничестве на 2022-2023 учебный год (с назначением наставников начинающим педагогам и с утверждением плана работы «Школы молодого педагога» на 2022-2023 учебный год));
 - Разработка программы повышения профессионального мастерства педагогических кадров с утверждением плана работы «Школы совершенствования профессионального мастерства» на 2022-2023 учебный год;
 - Приказы о создании творческих и рабочих групп по реализации

	<p>инновационной деятельности, по реализации Программы развития ДОО, по внедрению ФОП и ФАОП ДОО;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказ об утверждении ОП ДОО, АОО ДОО МАДОУ д/с № 19 и внесении изменений в программу развития «Я в мире - мир во мне»; - Приказы о подготовке и проведении мероприятий (Юбилей детского сада, окружной конкурс чтецов на базе детского сада) с назначением ответственных и созданием временной творческой группы педагогов; - Утверждение Годового плана работы МАДОУ «Детский сад № 19 «Солнышко» с подробным планированием всех направлений работы; - Оформление трудовых договоров с внутренним совместительством.
--	---

2.2. Разработка и апробация комплекса организационно-методического и содержательного обеспечения для реализации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.

На втором практическом этапе инновационной деятельности был разработан алгоритм апробации программы методического и психолого-педагогического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.

Этапы работы	Направления работы
<i>Аналитико-проектировочный этап</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Дифференциация педагогов на группы по уровням сформированности профессиональных компетенций и профессионально значимых личностных качеств (начинающие педагоги, педагоги-классики, педагоги-мастера); - Планирование целей, содержания и направлений методической деятельности отдельных педагогов, групп педагогов и коллектива в целом; - Определение круга проблемных зон у педагогов и у коллектива, требующих коррекции и целенаправленного развития; - Проектирование программы методического сопровождения таким образом, чтобы эффективно использовать все выявленные ресурсы и преодолевать выявленные затруднения.

<p>Организационно-мотивационный этап</p> <p>1. 1. Организация и создание эмоционально благоприятных условий для профессиональной деятельности педагогов ДОУ</p> <p>2. Мотивация и вовлечение педагогов в процесс их личностного развития</p> <p>3. 3. Мотивация и вовлечение педагогов в процесс их профессионального развития</p>	<p>- Сохранение и укрепление здоровья сотрудников, создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогов ДОО</p> <p>- Рациональное распределение обязанностей между членами коллектива</p> <p>- Формирование положительного психологического климата в коллективе, позитивного стиля общения с коллегами и руководством; сплочение коллектива посредством повышения уровня взаимодействия между сотрудниками коллектива.</p> <p>- Создание и обеспечение психолого-педагогических условий для формирования внутренней мотивации личностного развития, для раскрытия и реализации внутреннего потенциала каждого педагога ДОУ.</p> <p>- Создание мотивационных условий для развития профессионально значимых качеств педагогов ДОУ; для формирования внутренней и внешней мотивации педагогической деятельности; для формирования конструктивных мотивов профессиональной деятельности педагогов ДОУ.</p>
<p>Информационно-консультативный этап</p> <p>1.</p>	<p>- Информирование педагогов о наличии ресурсов для профессионального роста</p> <p>- Распределение педагогов на рабочие группы: «Школа молодого педагога», «Школа совершенствования профессионального мастерства», постоянно действующие и временные творческие группы.</p> <p>- Выстраивание индивидуальных, групповых и подгрупповых траекторий развития (годовое планирование работы ДОУ, планирование работы групп педагогов, разработка индивидуальных траекторий карьерного развития педагогов)</p> <p>- Групповое, подгрупповое и индивидуальное консультирование педагогов (в соответствии с планом консультаций, а также по вопросам аттестации, самообразования, конкурсного движения, подготовки к выступлениям, публикациям, транслированию опыта, курсовой подготовки и других ресурсов для профессионального роста педагогов)</p>

<p>Практико-коммуникативный этап (коммуникативно-деятельностный)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Знакомство с эффективным опытом других (на семинарах, мастер-классах, методических объединениях, вебинарах, курсах и др.), внедрение в собственную деятельность данного опыта; - Практическое применение профессионально-педагогических знаний и умений, их демонстрация на Дне открытых дверей, семинарах-практикумах, открытых показах, мастер-классах и др. - Апробация и внедрение новых технологий в образовательный процесс ДОУ в процессе реализации 2 этапа работы Программы развития детского сада; - Обеспечение условий для обмена опытом между педагогами ДОУ; - Организация работы групп педагогов («Школа молодого педагога», «Школа совершенствования профессионального мастерства», творческие группы). - Организация процесса коммуникации педагогов при обсуждении и решении общих задач, помощь в достижении необходимого результата; - Содействие процессу обмена информацией между педагогами. - Функционирование стажерской площадки на базе ДОУ (со школьниками, студентами) - Сетевое взаимодействие с социальными партнерами (сотрудничество, взаимодействие, обмен опытом) - Выступления педагогов на методических объединениях на базе своего и других ДОУ - Аттестация педагогических работников - Участие педагогов в конкурсном движении на различных уровнях (ДОУ, окружной, региональный, федеральный)
<p>Оценочно-рефлексивный этап (экспертно-регулятивный)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Экспертиза (анализ) деятельности педагогов и результатов их деятельности в конце учебного года на основе анализа отчётов работы, мониторинга, карт деятельности, портфолио педагогов и др.; - Самоанализ и рефлексия педагогов (заполнение карт деятельности педагогов) - Подведение результатов и итогов работы групп педагогов за учебный год (работа педагогов-наставников, «Школа молодого педагога», «Школа совершенствования профессионального мастерства», творческие группы)

	<ul style="list-style-type: none"> - Подведение результатов и итогов функционирования стажерской площадки на базе ДОУ, сотрудничества с социальными партнерами - Подведение результатов и итогов годовой работы ДОУ (анализ «сильных» и «слабых» сторон, определение дальнейшего пути развития) - Обобщение имеющегося опыта педагогов в отдельности и ДОУ в целом - Обеспечение условий для транслирования позитивного педагогического опыта на различных уровнях (конкурсы, публикации, выступления и др.) - Корректировка деятельности по необходимости, помощь в планировании дальнейшего развития.
--	--

Также предусмотрены основные условия и принципы реализации программы методического и психолого-педагогического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО.

Условия реализации программы:

- ✓ персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, затруднений, уровня образования и квалификации;
- ✓ формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в конкурсах;
- ✓ создание комфортной, творческой, информационной среды;
- ✓ нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение методических объединений, педагогических семинаров/вебинаров, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы реализации программы:

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта ДО;
- принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);

- *принцип саморазвития* (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития);
- *принцип целостности методического сопровождения* (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);
- *принцип поддержки инициативы и творчества.* Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно, если он направлен на развитие педагогического творчества;
- *принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля* образовательной деятельности педагогов. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Также с целью эффективного распределения обязанностей и координации и оптимизации усилий между сотрудниками и была разработана схема их внутреннего взаимодействия в ДОУ.

Схема внутреннего взаимодействия сотрудников в ДОУ:



<ul style="list-style-type: none"> - контроль речевых центров в группе; - участие в развлечениях и праздниках. 		<p>состояния здоровья детей, анализ заболеваемости детей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - оздоровление детского организма; - профилактика заболеваний.
--	--	---

Данное внутреннее взаимодействие осуществляется через следующие формы:

- Совещания при заведующей с разными категориями работников;
- Психолого-педагогический консилиум;
- Заседания творческой группы;
- Прочие совместные мероприятия

Также были разработаны и апробированы методы и приёмы различных видов стимулирования педагогов ДОУ:

Вид стимулирования, методов и приёмов	Методы и приёмы
Административные методы и приёмы	<ul style="list-style-type: none"> - Издание приказов и распоряжений; - Объявление благодарностей; - Разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов; - Аттестация педагогов и т.д.
Экономические методы и приёмы	<p>Разовые варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - премия по итогам работы или определенного периода (учебного года); - ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник); - экскурсии и другие виды досуга (поездка в театр, цирк и проч.); - корпоративные празднества и вечера. <p>Долгосрочные варианты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аттестация на более высокую категорию; - разрешение на работу по совмещению; - назначение на более высокую должность (руководителем методического объединения, заместителем заведующего и др.); - оформление кружковой деятельности.
Социально – психологические: Интеллектуально-творческие методы и приёмы	<ul style="list-style-type: none"> - доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой выполненной работы, устная похвала после посещения занятия или мероприятия; - проведение открытых занятий, семинаров; - направление слушателем на различные проблемные семинары и конференции; - содействие в выдвижении на престижный конкурс; - возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях);

2.ресурсные методы	- помощь в обобщении опыта, подготовке авторских работ и пособий, публикаций к печати; - содействие в разработке и утверждении авторской программы и т. д.
	- дополнительные отгулы (в течение года или к отпуску); - удобный график отпуска, а также его непрерывность; - методические часы и дни (для работающих студентов – заочников); - возможность выбора нагрузки; - создание комфортной рабочей обстановки, предоставление дополнительного оборудования, новой мебели.
	3.статусные методы - оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций (между педагогами или родителями воспитанников); - публичная похвала на совещании или педсовете; - вынесение благодарности в приказе; - представление к грамоте или званию; - помещение фотографии на стенд почета; - признание успехов детей (организация выставки детских работ, концерта творческого коллектива, выступления спортивной команды и т. п.); - выражение признательности со стороны детей и их родителей.

Сформирован и апробирован банк педагогических идей и методических материалов по психолого-педагогическому сопровождению педагогов ДОО в условиях реализации внутриучрежденческой карьеры педагогов ДОО.

Направление работы	Формы работы	Ответственные
Сохранение и укрепление здоровья сотрудников, создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогов ДОО	Своевременное распределение отпусков и др. проведение дня здоровья для работников	Администрация ДОУ, заведующий
	проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, диспансеризации, вакцинации. Соблюдение оптимальных санитарно-гигиенических условий для здоровьясбережения работников.	
	Рациональное распределение нагрузки на педагога, экономия времени и усилий педагога посредством использования разработанных методических рекомендаций, материалов, шаблонов планирования и	Старший воспитатель

	картотечного структурирования методического обеспечения.	
	Организация и проведение индивидуальных психолого-педагогических консультаций, «психологической разгрузки».	Педагог-психолог и старший воспитатель
Формирование положительного психологического климата в коллективе, позитивного стиля общения с коллегами и руководством; сплочение коллектива посредством повышения уровня взаимодействия между сотрудниками коллектива.	Психологические тренинги, коучинги, деловые игры, направленные на формирование положительного климата в коллективе. (см. Проведенные психолого-педагогические мероприятия)	Педагог-психолог и старший воспитатель
	Совместные коллективные досуги, мероприятия, совместные экскурсии и поездки; привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации; соблюдение традиций детского сада (см. проведенные мероприятия, направленные на сплочение коллектива) Коллективные поздравления с событиями в жизни педагогов; привлечение к общественной работе и др. Корректное поведение педагогов и руководителей образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки.	Заведующий
	Рациональное распределение	Заведующий,

	обязанностей между членами коллектива (см. Схема внутреннего взаимодействия сотрудников ДОУ)	старший воспитатель
Создание и обеспечение психолого-педагогических условий для формирования внутренней мотивации личностного развития, для раскрытия и реализации внутреннего потенциала каждого педагога ДОУ.	Поощрение инициатив, самостоятельности, творчества в профессиональной деятельности; привлечение к инновационной и творческой деятельности, предоставление дополнительных полномочий и др.	Заведующий, старший воспитатель
	Психологические тренинги, коучинги, деловые игры, направленные на формирование внутренней мотивации личностного развития педагогов ДОУ (см. Проведенные психолого-педагогические мероприятия)	Педагог-психолог и старший воспитатель
Создание мотивационных условий для развития профессионально значимых качеств педагогов ДОУ; для формирования внутренней и внешней мотивации педагогической деятельности; для формирования конструктивных мотивов профессиональной деятельности педагогов ДОУ.	Стимулирование материальными, ресурсными, интеллектуально-творческими, статусными, моральными и др. средствами (см. Методы и приемы стимулирования педагогов ДОУ).	Администрация ДОУ, заведующий, старший воспитатель
	Психологические тренинги, коучинги, деловые игры, направленные на формирование конструктивных мотивов профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов ДОУ. (см. Проведенные психолого-педагогические мероприятия)	Педагог-психолог и старший воспитатель

Проведенные психолого-педагогические мероприятия

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные/ участники
1.	Тренинг «Мотивация карьерного развития педагогов в ДОУ. Самомотивация»	Октябрь, 2022 г	Педагог-психолог, старший воспитатель, все педагоги ДОУ
2.	Тренинг «Уверенности в себе и в собственных силах»	Ноябрь, 2022 г	Педагог-психолог, старший воспитатель педагоги-классики начинающие педагоги
3.	Деловая игра с тренингом «Партнерское общение. Тренинг разрешения конфликтов»	Январь, 2023 г	Педагог-психолог, старший воспитатель все педагоги ДОУ
4.	Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания и предотвращения профессиональных деформаций». Ознакомление педагогов с приемами саморегуляции.	Февраль, 2023 г	Педагог-психолог, старший воспитатель педагоги-мастера педагоги-классики
5.	Арт-коучинг креативности «Познай себя – раскрой себя»	Март, 2023 г	Педагог-психолог, старший воспитатель, все педагоги
6.	Тренинг креативности	Апрель, 2023 г	Педагог-психолог, старший воспитатель педагоги-классики начинающие педагоги
7.	Индивидуальные психолого-педагогические консультации сотрудников	В течение года	Педагог-психолог, старший воспитатель, нуждающиеся педагоги

Проведенные совместные мероприятия,

направленные на сплочение коллектива

№ п/п	Мероприятие	Сроки
1.	Совместное посещение празднования Дня города на параде трудовых коллективов	сентябрь 2022 г
2.	Совместное посещение театра на День дошкольного работника	октябрь, 2022 г
3.	Совместная подготовка к празднованию Юбилея детского сада (60 лет) (временная творческая группа)	декабрь, 2022 г январь, 2023 г
4.	Концертная программа к празднованию Юбилея детского сада с награждением сотрудников	январь, 2023 г
5.	Совместное посещение театра	февраль, 2023
6.	Совместное празднование Международного женского дня	март, 2023 г
7.	Совместная подготовка и проведение окружного конкурса чтецов «Мы о войне стихами говорим...» на базе ДОУ (временная творческая группа)	апрель, 2023 г
8.	Совместное посещение творческих мастер-классов	май, 2023

Разработана и реализована система мероприятий по реализации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов МАДОУ д/с № 19:

Мероприятия	Сроки	Участники	Функции и действия старшего воспитателя
Педагогические советы			
Установочный педсовет: Тема: «Приоритеты и направления работы ДОУ в новом учебном году».	Август 2022 г.	Заведующий, старший воспитатель, все педагоги ДОУ	Функция информатора и организатора – знакомит педагогов с планом подготовки к педсовету, анкетировывает педагогов, организует работу всех педагогов

Тематический педсовет Тема: Индивидуально-личностное развитие ребенка как цель современного дошкольного образования.	Декабрь 2022 г.	Заведующий, старший воспитатель, все педагоги ДОУ	Функция организатора, куратора и модератора – организует работу педагогов по заявленной теме, курирует их подготовку к выступлениям, модерирует проект решения педсовета
Тематический педсовет Тема: «Социально-личностное развитие дошкольников»	Март 2023 г.	Заведующий, старший воспитатель, все педагоги ДОУ	Функция организатора, куратора и модератора – организует работу педагогов по заявленной теме, курирует их подготовку к выступлениям, модерирует проект решения педсовета
Итоговый педсовет Тема: «Подводим итоги учебного года»	Май 2023 г.	Заведующий, старший воспитатель, все педагоги ДОУ	Функция информатора и организатора – знакомит педагогов с планом подготовки к педсовету, анкетировает педагогов, организует работу всех педагогов
Общие методические мероприятия			

<p>Общие консультации «Особенности формирования Образа «Я» в условиях ДОУ»; «Педагогические технологии речевого развития детей дошкольного возраста» «Индивидуально-личностное развития детей дошкольного возраста, самоопределение дошкольников» «Социальная ситуация развития дошкольников в различные возрастные периоды»; «Психолого-педагогический аспект инклюзивного образования дошкольников»</p>	<p>Октябрь</p> <p>Ноябрь</p> <p>Январь</p> <p>Февраль</p> <p>Март</p>	<p>Старший воспитатель, все педагоги ДОУ</p>	<p>Функция консультанта и коммуникатора – консультирует педагогов по заявленной теме, входит в общение, имея определенные и заранее сформулированные цели.</p>
<p>Семинары-практикумы: «Реализация гендерного подхода в воспитании детей дошкольного возраста в условиях детского сада» ««Формирование социального опыта дошкольников и его реализация в сюжетно-ролевых играх»</p>	<p>Ноябрь</p> <p>Март</p>	<p>Старший воспитатель, все педагоги ДОУ</p>	<p>Функция консультанта и коммуникатора – консультирует педагогов по заявленной теме, входит в общение, имея определенные и заранее сформулированные цели.</p>

<p>Тематические выставки: Выставка наглядных пособий и методической литературы на тему «Методические и дидактические новинки»; Выставка наглядных пособий и методической литературы по социально-личностному развитию дошкольников и взаимодействию с их семьями. Выставка наглядных пособий, дидактического материала, методической литературы в соответствии с календарно-тематическим планом.</p>	Сентябрь	Старший воспитатель, все педагоги ДОУ	Функция организатора и информатора – организует выставки и информирует педагогов о наличии методических, дидактических, наглядных и прочих пособиях по заявленным темам
	Декабрь		
	В теч. года		
Работа с группами педагогов			
<p>Школа молодого воспитателя (см. работа ШМВ в 2022-2023 учебном году)</p>	В теч.года в соответствии с планом	Старший воспитатель, педагоги-наставники, начинающие педагоги	Функция куратора – планирует работу, консультирует, организует, контролирует выполнение намеченных мероприятий по взаимодействию с педагогами-наставниками (классиками и мастерами)
<p>Школа совершенствования профессионального мастерства (см. работа ШСПМ в 2022-2023 учебном году)</p>	В теч.года в соответствии с планом	Старший воспитатель, педагоги-классики, педагоги-мастера	Функция модератора – организует работу группы, направляет их работу, влияет на принятие решения
<p>Работа творческой группы педагогов ДОУ (см. работа творческой группы в 2022-2023 учебном году)</p>	В теч.года в соответствии с планом	Старший воспитатель, педагоги-мастера	Функция фасилитатора – организует работу группы, но не влияет на принятие группового решения

Работа с социальными партнерами

<p>Центральная детская библиотека им. В.С. Рыжакова; МБУ КЦНК «Берегиня»; МАОУ Лицей №7; Шахматная школа (ДЮСШ №2); Театры и творческие лаборатории и др.</p>	<p>В теч. года</p>	<p>Старший воспитатель, педагоги ДООУ, сотрудники и педагоги организаций-социальных партнеров</p>	<p>Функция информатора и организатора – организует совместную работу, информирует педагогов о предстоящих встречах и мероприятиях</p>
<p>МАУ ДО ЦВР (см. мероприятия стажерской площадки)</p> <p>Нижегородским государственным педагогическим университетом имени Козьмы Минина (см. мероприятия прохождения практики)</p>	<p>В теч. года</p> <p>март-апрель</p>	<p>Старший воспитатель, педагог-мастера, педагог-классики, сотрудники ЦВР, обучающиеся пед.университета, обучающиеся 6-11 классов</p>	<p>Функция организатора и куратора – организует работу по проведению практической подготовки обучающихся пед.университета и по реализации проекта профориентационных мероприятий среди обучающихся 6-11 классов, планирует мероприятия, курирует их проведение совместно с педагогами-мастерами и педагогами-классиками</p>

Индивидуальная работа с педагогами

<i>Организация работы по самообразованию каждого педагога ДОУ</i>	В теч.года (см.Пр.2)	Все педагоги Начинающие педагоги, педагогиклассики, педагогиклассики, педагогиклассики мастера	Функция информатора - информирует педагогов о наличии ресурсов для профессионального и карьерного развития
<i>Квалификационные курсы</i>	В теч.года (см.Пр.3)	Начинающие и классики	Для начинающих педагогов функция куратора – полностью выстраивает траекторию индивидуального развития начинающего педагога, полностью контролирует и сопровождает процесс индивидуального развития.
<i>Посещение окружных мероприятий</i>		Педагогиклассики	
<i>Посещение региональных мероприятий</i>		Педагогиклассики	
<i>Выступления на уровне округа</i>		Начинающие и классики	Для педагогов-классиков функция модератора – помогает подбирать направления индивидуального развития, способствует раскрытию потенциальных возможностей педагога
<i>Интернет-ресурсы, вебинары</i>		Педагогиклассики	
<i>Обобщения опыта</i>		Педагогиклассики	
<i>Участия в конкурсах проф.мастерства</i>		Педагогиклассики	
<i>Участие педагогов в конкурсном движении</i>	В теч.года (см.Пр.4)	Все педагоги	Для педагогов-мастеров функция консультанта - консультирует в вопросах творческой и инновационной педагогической деятельности для совершенствования индивидуального развития педагога
<i>Аттестация педагогов</i>	В теч.года (см.Пр.5)	На ВВП – 2 педагогиклассики На СЗД – 3 начинающих педагогов	
Контрольно-оценочные мероприятия			

<p>Мониторинг (см. мероприятия мониторинговой системы) Система контроля (см. мероприятия системы контроля) Экспертная оценка деятельности педагогов</p>	<p>В теч.года (см. Пр. 6) В теч.года (см. Пр.7) Май</p>	<p>Заведующий Старший воспитатель Педагоги</p>	<p>Функция эксперта - проводит экспертизу и качественную оценку деятельности педагогов в процессе проведения мероприятий мониторинговой системы и системы контроля и по итогам учебного года, а также анализируя портфолио и паспорт педагога (см. Приложение 8)</p>
--	---	--	--

Ранее проведенная оценка профессионально значимых личностных качеств педагогов и их профессиональной компетентности позволила нам распределить педагогов ДОО на 3 группы и проводить дифференцированную работу с каждой из этих групп.

Начинающие педагоги – это педагоги с недостаточным педагогическим опытом. Они только начинают знакомиться с профессией и адаптируются в ней. Они, как правило, проявляют большой интерес к детям и стойкое желание с ними работать, но у педагогов наблюдается заниженная самооценка ресурсов. Теоретические знания преобладают над практическими умениями.

Для них характерен массовый педагогический опыт, переходящий в личный педагогический опыт.

Основные задачи работы с данной группой педагогов:

- Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых педагогов в коллективе, в процессе адаптации эмоциональная и психологическая поддержка педагога;
- Оказание помощи в профессиональном становлении, в накоплении личного педагогического опыта, в формировании собственной профессиональной траектории по всем видам компетентности;
- Укрепление веры педагогов в себя, налаживание успешной коммуникации со всеми участниками педагогического процесса, формирование мотивации к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, раскрытие индивидуальности и потенциала.

Формы и средства реализации основных задач работы с данной группой педагогов:

- Психологические тренинги и консультации, направленные на укрепление веры педагогов в себя, налаживание успешной коммуникации со всеми участниками педагогического процесса, формирование мотивации к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, раскрытие индивидуальности и потенциала.
- Участие в общих мероприятиях детского сада;
- Участие в «Школе начинающего педагога»;
- Работа с педагогом-наставником;

- Посильное участие в организации и проведении семинаров-практикумов, мастер-классов, методических объединениях, конкурсах; выступления с педагогическим опытом;
- Повышение квалификации (курсы, вебинары, самообразование, аттестация) и др.
- Индивидуальные консультации.

Проведенные мероприятия ШМВ в 2022-2023 учебном году

№ п/п	Название мероприятия	Ответственный
Сентябрь		
1.	Составление совместного плана работы	Наставник-стажер
2.	Планирование воспитательно-образовательной деятельности	Ст.воспитатель
Октябрь		
3.	Мастер-класс: «Утренняя гимнастика»	Наставники
4.	Консультация Педагогический проект: разработка, осуществление, результат, оформление	Ст.воспитатель Н.А. Дрюкина
5.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст.воспитатель Наставник-стажер
Ноябрь		
6.	Консультация: «Игра, как основной вид деятельности дошкольников»	Ст.воспитатель
7.	Консультация: «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов».	стажеры
8.	Работа по плану наставника	Наставник
9.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст.воспитатель Наставник-стажер
Декабрь		
10.	Работа по плану наставника	Наставник
11.	Консультация «Планирование воспитательно-образовательного процесса»	Ст.воспитатель
12.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст.воспитатель Наставник-стажер
Январь		
13.	Консультация: «Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе»	Ст.воспитатель Еляхина Н.М.
14.	Посещение НОД наставников, анализ	Молодые педагоги
15.	Работа по плану наставника	Наставник
16.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст.воспитатель

		Наставник-стажер
Февраль		
17.	<i>Дискуссия</i> «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее» (анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми)	Ст. воспитатель
18.	Работа по плану наставника	Наставник
19.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст. воспитатель Наставник-стажер
Март		
20.	<i>Консультация:</i> «Экологическое воспитание детей дошкольного возраста»	Давыдова Е.В.
21.	Просмотр открытых мероприятий в рамках годового плана работы ДОУ	Молодые педагоги Наставники
22.	Работа по плану наставника	Наставник
23.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст. воспитатель Наставник-стажер
Апрель		
24.	Посещение НОД наставников, анализ	Молодые педагоги
25.	Просмотр открытых мероприятий в рамках годового плана работы ДОУ	Молодые педагоги Наставники
26.	<i>Консультация</i> «Трудовое воспитание дошкольников в рамках реализации ФГОС ДО»	Кабанова Л.Б.
27.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст. воспитатель Наставник-стажер
Май		
28.	Индивидуальные консультации «Проведение мониторинга образовательной деятельности»	Ст. воспитатель
29.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст. воспитатель Наставник-стажер
30.	Подведение итогов работы «Школы молодого воспитателя»: проблем и затруднений реализации плана работы, основные направления работы на 2023-2024 учебный год.	Ст. воспитатель

Педагоги-классики – это педагоги, имеющие опыт работы, имеющие достаточный уровень методической и профессиональной подготовленности. Они знают, понимают и умеют использовать на практике основные методы и приёмы дидактики, способны понять ребенка, но им свойственно противоречие между устойчивой мотивацией к обновлению знаний и неумением критически оценивать учебный материал, средства обучения и творчески использовать их.

Для них характерен личный и передовой педагогический опыт, который должен переходить в переосмысление педагогического опыта и желание самостоятельного педагогического поиска.

Основные задачи работы с данной группой педагогов:

- Создание условий для осмысления педагогов своих ресурсов, возможностей и ограничений; для раскрытия их творческого потенциала;
- Формирование способности к восприятию нового, мотивирование на творческое преобразование своей педагогической деятельности, на совершенствование своего профессионального мастерства, на формирование собственной четкой педагогической позиции, на самостоятельный педагогический поиск.
- Профилактика профессиональных деформаций и эмоционального выгорания.

Формы и средства реализации основных задач работы с данной группой педагогов:

- Психологические тренинги и консультации, направленные на предотвращение профессиональных деформаций и профилактику эмоционального выгорания педагогов, на повышение уверенности в собственных силах и возможностях;
- Участие в общих мероприятиях детского сада;
- Участие в «Школе совершенствования профессионального мастерства»;
- Обобщение педагогического опыта;
- Показ открытых занятий;
- Участие в организации и проведении семинаров-практикумов, мастер-классов, методических объединениях, конкурсах; выступления с педагогическим опытом;
- Повышение квалификации (курсы, вебинары, самообразование, аттестация) и др.
- Индивидуальные консультации.

**Проведенные мероприятия
«Школы совершенствования профессионального мастерства»
в 2022-2023 учебном году**

№ п/п	Название мероприятия	Ответственный
Сентябрь		
1.	Составление совместного плана работы	Старший воспитатель педагоги-классики
2.	Планирование воспитательно-образовательной деятельности в соответствии с задачами Программы развития ДОУ	Ст.воспитатель

Октябрь		
3.	<i>Мастер-класс</i> по реализации системно-деятельностного подхода в соответствии с требованиями ФГОС в ДОУ	Еляхина Н.М.
4.	Совместное посещение НОД, анализ. Обмен опытом	Ст.воспитатель педагоги-мастера и педагоги-классики
Ноябрь		
5.	<i>Консультация:</i> «Внедрение ИКТ в образовательную деятельность. Возможности развития информационной и компьютерной грамотности дошкольников»	Ст.воспитатель Дрюкина Н.М.
6.	Совместное посещение НОД, анализ Обмен опытом	Ст.воспитатель педагоги-мастера и педагоги-классики
Декабрь		
7.	<i>Консультация</i> «Расширение возможности использования проектной деятельности в ДОУ»	Ст.воспитатель Олейник С.Г.
8.	Совместное посещение НОД, анализ Обмен опытом	Ст.воспитатель педагоги-мастера и педагоги-классики
Январь		
9.	<i>Консультация:</i> «Организация мини-музеев в развивающей предметно-пространственной среде в группе»	Ст.воспитатель Давыдова Е.В.
10.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст.воспитатель педагоги-мастера и педагоги-классики
Февраль		
11.	<i>Дискуссия:</i> «Традиционное и инновационное: разумное соотношение и применение»	Ст. воспитатель педагоги-мастера и педагоги-классики
12.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст.воспитатель педагоги-мастера и педагоги-классики
Март		
13.	<i>Консультация:</i> «Современные формы взаимодействия с родителями как средство повышения качества оказываемой им консультативной и практической помощи»	Ст.воспитатель Еляхина Н.М.
14.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст.воспитатель

		педагоги-мастера и педагоги-классики
Апрель		
15.	Консультация: «Творческий подход к воспитанию дошкольников в контексте процесса их жизненной самореализации»	Ст.воспитатель Григорьева Е.А.
16.	Совместное посещение НОД, анализ	Ст.воспитатель педагогов-мастера и педагоги-классики
Май		
17.	Семинар «Организация системы мониторинга профессиональных затруднений и потребностей педагогов»	Ст.воспитатель педагогов-классики
18.	Подведение итогов работы «Школы совершенствования профессионального мастерства»: проблем и затруднений реализации плана работы, основные направления работы на 2022-2023 учебный год.	Ст. воспитатель педагогов-классики

Педагоги-мастера, это педагоги с достаточным опытом работы, владеющие профессией, с высоким уровнем знаний дидактики, им, как правило, свойственна устойчивая мотивация к активному профессиональному общению, активная творческая профессиональная позиция.

Для них характерен передовой педагогический опыт, переходящий в совершенствующий и преобразовательный педагогический опыт, в инновационную творческую педагогическую деятельность.

Основные задачи работы с данной группой педагогов:

- Создание условий для дальнейшего развития творческого педагогического потенциала, совершенствования их профессиональных исследовательских умений, инновационной творческой педагогической деятельности, реализации карьерных ожиданий;
- Оказание помощи в обобщении опыта профессиональной деятельности, создании авторских программ и материалов с целью разработки новых образовательных технологий, способных осуществлять апробацию и внедрение инновационных технологий в образовании.
- Предотвращение профессионального застоя и профилактика «эмоционального выгорания».

Формы и средства реализации основных задач работы с данной группой педагогов:

- Психологические тренинги и консультации, направленные на предотвращение профессионального застоя и профилактику эмоционального выгорания педагогов.
- Участие в творческих группах
- Обобщение педагогического опыта
- Наставничество молодых педагогов, практикантов и стажеров
- Привлечение к работе с учащимися школ с целью ранней профориентации
- Активное участие в организации и проведении семинаров-практикумов, мастер-классов, методических объединениях, конкурсах; выступления с передовым педагогическим опытом;
- Публикации авторских разработок
- Проведение кружковой деятельности с воспитанниками.
- Индивидуальные консультации.

**Проведенные заседания творческой группы педагогов
МАДОУ «Детский сад № 19 «Солнышко»
в 2022-2023 учебном году**

№ п/п	Название мероприятия	Ответственный
Сентябрь		
1.	Утверждение состава творческой группы	Заведующий Ст. воспитатель
2.	Заседание творческой группы. Тема: утверждение плана мероприятий на учебный год в рамках Программы развития ДОО и инновационной деятельности, деятельности стажерской площадки	Ст.воспитатель Педагоги-мастера
Октябрь		
3.	Заседание творческой группы Тема: Основные направления работы по методическому сопровождению карьерного развития педагогов ДОО	Ст.воспитатель Педагоги-мастера
Ноябрь		
4.	Заседание творческой группы Тема: Основные направления работы по реализации «Программы развития ДООУ «Я в мире – мир во мне»	Ст.воспитатель Педагоги-мастера
Декабрь		
5.	Заседание творческой группы Тема: Инновационные технологии индивидуализации обучения в детском саду	Ст.воспитатель Педагоги-мастера
Январь		
6.	Заседание творческой группы Тема: Разработка дорожной карты введения ФОР ДО	Ст.воспитатель Педагоги-мастера
Февраль		
7.	Заседание творческой группы	Ст.воспитатель

	Тема: Инновационные технологии социально-коммуникативного развития дошкольников в ДОУ	Педагоги-мастера
Март		
8.	Заседание творческой группы Тема: Инновационные технологии социокультурного развития дошкольников в ДОУ	Ст.воспитатель Педагоги-мастера
Апрель		
9.	Заседание творческой группы Тема: Подготовка отчета о самообследовании ДОУ за 2022 уч. год.	Ст.воспитатель Педагоги-мастера
Май		
10.	Заседание творческой группы. Тема: «Итоги работы творческой группы за 2022-2023 учебный год. Подготовка отчетов работы. Перспективы и дальнейшие планы».	Ст.воспитатель Педагоги-мастера

Мероприятия стажерской площадки в 2022-2023 учебном году

№ п/п	Название мероприятия	Ответственный
Сентябрь		
1.	Вводная встреча «Педагогические профессии: за и против»	Ст.воспитатель
2.	День знакомства: - тренинг на понимание дошкольной профессии; - экскурсия по ДОУ	Заведующий Ст.воспитатель
3.	Посещение Дня открытых дверей: - НОД - мастер-классы учителя-логопеда, муз.руководителя	Ст.воспитатель Горшкова Н.А, Григорьева Е.А.
Октябрь		
4.	Презентация «Имидж педагога» Тренинг на знакомство и сплочение группы стажеров	Заведующий Ст.воспитатель Педагог-психолог
5.	Семинар-практикум «Игра – ведущий вид деятельности»	Ст.воспитатель Давыдова Е.В.
Ноябрь		
6.	Проект «Игровая деятельность». Посещение группы младшего возраста. Сенсорные игры и игры с предметами	Сазанова Е.Ю.
Декабрь		
7.	Проект «Игровая деятельность». Посещение НОД	Жидкова С.Ю.

	физ.инструктора. Подвижные игры	
Январь		
8.	Проект «Игровая деятельность». Посещение НОД учителя-логопеда. Речевые игры.	Горшкова Н.А.
Февраль		
9.	Проект «Игровая деятельность». Посещение группы старшего возраста. Строительные игры	Олейник С.Г.
Март		
10.	Проект «Игровая деятельность». Посещение подготовительной группы. Сюжетно-ролевая игра	Еляхина Н.М.
Апрель		
11.	Проект «Театрализованная деятельность» Посещение НОД муз.руководителя. Совместная подготовка к театрализации (костюм, атрибуты и др.)	Григорьева Е.А.
12.	Участие стажеров в окружном конкурсе чтецов «Мы о войне стихами говорим...» на базе МАДОУ с проведением спортивных эстафет и мастер-класса по изготовлению голубя мира.	Ст.воспитатель Жидкова С.Ю. Олейник С.Г.
Май		
18.	Игры на свежем воздухе. Посещение прогулки с организацией игр для дошкольников.	Ст.воспитатель Дрюкина Н.А.

Мероприятия прохождения профессиональной практики в МАДОУ д/с № 19

№ п/п	Планируемые виды деятельности	Ответственные
1.	Анализ коррекционно-развивающей среды ДОУ.	Учитель-логопед Педагог-психолог Воспитатели групп комбинированной направленности
2.	Знакомство с различными видами документации ДОУ и специалистов	Учитель-логопед Педагог-психолог
3.	Знакомство с планом работы ОУ, образовательной программой, Уставом и программой развития. Знакомство с планом работы специалистов.	Ст.воспитатель Учитель-логопед Педагог-психолог
4.	Наблюдение и содержательный анализ профессиональной деятельности узких специалистов и воспитателей.	Учитель-логопед Педагог-психолог Воспитатели групп

		комбинированной направленности
5.	Проведение психолого-педагогического обследования одного ребенка с ОВЗ с целью определения особенностей психического и личностного развития ребенка и его потенциальных возможностей.	Учитель-логопед Педагог-психолог
6.	Разработка и составление психолого-педагогической характеристики и индивидуального профиля ребенка с ОВЗ на основе психолого-педагогической диагностики	Учитель-логопед Педагог-психолог
7.	Разработка, подготовка и проведение воспитательного (коррекционно-развивающего) мероприятия	Учитель-логопед Воспитатели групп комбинированной направленности
8.	Помощь в изготовлении наглядно-дидактического материала, оформление документации, создании «Родительских уголков»	Учитель-логопед Воспитатели групп комбинированной направленности
9.	Аттестация студента по результатам комплексной практики администрацией ДОУ и куратором практики ДОУ.	Ст. воспитатель Учитель-логопед

2.3. Функционал старшего воспитателя в процессе методического сопровождения карьерного развития педагогов дошкольной образовательной организации

Методическая поддержка карьерного развития педагогов детского сада является одной из основных задач методической работы *старшего воспитателя*. По мнению К.Ю. Белой, она должна быть направлена на создание образовательной среды, в которой был бы полностью реализован потенциал и ресурс каждого педагога и педагогического коллектива детского сада в целом [1].

Методическое сопровождение в узком смысле – это процесс специально организованного систематического взаимодействия (коммуникации) старшего воспитателя и педагогов детского сада, направленный на оказание им адресной поддержки в преодолении и решении профессиональных затруднений, возникающих в ходе педагогической деятельности, с учетом их индивидуального жизненного и профессионального опыта.

Мы выделяем следующие этапы методического сопровождения:

1. Аналитико-проектировочный этап.

Чтобы эффективно выстроить взаимодействие с каждым сотрудником в отдельности и с коллективом в целом, старший воспитатель предварительно проводит аналитические мероприятия, в ходе которых осуществляет оценку уровня профессиональной компетентности и ресурсных возможностей педагогов,

изучает их информационные, профессиональные запросы, карьерные ориентации, выявляет затруднения различного характера. На основе полученных результатов старший воспитатель определяет круг проблемных зон у педагогов, дифференцирует педагогов на группы по уровням сформированности профессиональных компетенций, планирует цели и содержание методической деятельности отдельных педагогов, групп педагогов и коллектива в целом, проектирует программу методического сопровождения таким образом, чтобы эффективно использовать все выявленные ресурсы.

2. Организационно-мотивационный этап.

Старший воспитатель должен таким образом организовать совместную работу всех педагогических сотрудников дошкольного учреждения, чтобы на основе благоприятной атмосферы командного духа создать коллектив единомышленников, имеющих единое педагогическое кредо, позиции, традиции. Только при доброжелательной и доверительной обстановке в коллективе можно мотивировать каждого педагога на процесс личностного и профессионального развития, на раскрытие и реализацию его внутреннего потенциала, возможно достигать целей, поставленных старшим воспитателем на первом этапе методического сопровождения. Это достигается через организацию различных форм совместных общеколлективных или подгрупповых мероприятий, в том числе неофициального характера (посещение театральных спектаклей, творческих мастер-классов и др.). На этом этапе старший воспитатель осуществляет функции организатора, мотиватора и стимулятора процесса сопровождения карьерного развития педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Информационно-консультативный этап.

На этом этапе старший воспитатель выполняет функции информатора, оперативно предоставляя педагогам сведения о запланированных мероприятиях, о наличии ресурсов для их профессионального роста и карьерного развития; и консультанта, консультируя педагогов по возникающим вопросам и темам. Очень важно наладить контакт с каждым сотрудником, выработать определенный стиль общения с учетом их индивидуальных профессиональных и карьерных возможностей, потребностей и запросов.

4. Коммуникативно-деятельностный этап.

На этом этапе старший воспитатель вступает в активное взаимодействие с педагогами с целью повышения уровня их теоретической подготовки, специализации и углубления знаний, обогащения новыми технологиями работы, оказания им практической помощи в преодолении их профессиональных затруднений. Такое взаимодействие с коллективом может проходить в различных формах (мастер-классы, семинары-практикумы, круглые столы, брифинги и др.), но главное, чтобы они имели практико-ориентированную направленность и позволяли педагогам применять полученные знания на практике, обобщать опыт педагогической работы. При таком взаимодействии старшему воспитателю нужно умело выполнять функцию коммуникатора и таким образом

воздействовать на окружающих, чтобы в соответствии с поставленной целью, подбирая действия, слова, интонации и формулировки, получить нужную ответную реакцию и необходимый результат.

С другой стороны, как указывает Л.А. Лялина, один из основных аспектов «работы старшего воспитателя включает координацию совместных проектов и мероприятий с другими педагогами дошкольного учреждения» [4, с. 78]. В данном случае функция старшего воспитателя – это координация работы коллектива, объединение педагогических усилий для достижения общих целей. Старший воспитатель выступает как посредник (координатор) между коллективом педагогов, поддерживая коммуникацию и сотрудничество между ними. Также он содействует процессу обмена информацией и позитивным опытом между педагогами (фасилитатор).

Важно также учитывать уровень профессиональной компетенции педагогов и в зависимости от него умело подбирать коммуникативный стиль общения. Так при взаимодействии с начинающими педагогами старший воспитатель должен выступать в роли куратора и наставника, полностью контролируя и сопровождая процесс их индивидуального развития. При коммуникации с педагогами-классиками лучше выступать в роли ассистента, который помогает подбирать направления индивидуального развития, способствует раскрытию потенциальных возможностей. При работе с педагогами-мастерами старший воспитатель консультирует коллег в вопросах творческой и инновационной педагогической деятельности для совершенствования процесса индивидуального развития.

5. Экспертно-регулятивный этап.

На этом этапе старший воспитатель проводит систематический контроль, анализ, экспертизу и качественную оценку деятельности педагогического коллектива в целом, выявляя сильные и слабые стороны работы и предлагая возможные изменения для еще более эффективного функционирования. Кроме того, отслеживаются результаты профессиональной деятельности каждого педагога, создаются условия для организации их самопознания и саморазвития на основе самоанализа и самооценки собственной деятельности, выявляются потребности в индивидуальном сопровождении, оказывается адресная поддержка. Важным элементом такой поддержки является также конструктивная критика и обратная связь от старшего воспитателя. В случае затруднений старший воспитатель регулирует процесс коррекции деятельности некоторых педагогов для предупреждения возможных неблагоприятных воздействий на качество предоставляемых услуг, опять умело подбирая коммуникативный стиль взаимодействия с коллегами.

Дифференцированный подход к контролю и оценке деятельности педагогов:

- Контролируя начинающего педагога, старшему воспитателю нужно обязательно применять все виды контроля: предварительный, текущий и итоговый. Это позволит выстроить систему ориентиров, уберечь его от элементарных ошибок

- Контролируя более опытного сотрудника, педагога-классика, который уже многое знает и умеет, но еще находится в стадии активного профессионального роста и развития, нужно ослабить текущий контроль и давать ему больше свободы в выполнении задач. Но при этом не пренебрегать предварительным и итоговым, так как риск ошибок еще велик!
- Контроль профессионалов и педагогов-мастеров, прекрасно знающих свою работу, занимает меньше всего времени. В этом случае избыточный контроль будет восприниматься как недоверие и снизит мотивацию. Обычно достаточно установить 1-2 точки контроля в середине рабочего процесса, а также проверить готовый результат.

Функции деятельности старшего воспитателя в процессе различных этапов методического сопровождения карьерного развития педагогов дошкольной образовательной организации представлены ниже.

Функция старшего воспитателя	Описание функционала
Организационно-мотивационный этап методического сопровождения	
Организатор Мотиватор Стимулятор	Совместно с педагогом-психологом и заведующим организует мероприятия на сплочение коллектива и установление доброжелательных отношений между сотрудниками, мотивирует педагогов на процесс личностного и профессионального развития, стимулирует их на процесс внутриучрежденческого карьерного развития.
Информационно-консультативный этап методического сопровождения	
Информатор Консультант	Вовремя информирует педагогов о мероприятиях, о наличии ресурсов для профессионального и карьерного развития. Консультирует по возникающим вопросам и темам.
Коммуникативно-деятельностный этап методического сопровождения	
Коммуникатор Ментор Координатор Фасилитатор Куратор/тьютор/	Воздействует на окружающих в соответствии с поставленной целью, подбирая действия, слова, интонации и формулировки, чтобы получить нужную реакцию или результат. Помогает преодолевать разрыв между теорией и практикой, передавая и обобщая знания, умения и практический опыт другим. Организует процесс коммуникации педагогов при обсуждении и решении общих задач, помогая достичь необходимого результата. Содействует процессу обмена информацией между педагогами. Выстраивает траекторию индивидуального

наставник	развития начинающего педагога, полностью контролирует и сопровождает процесс индивидуального развития.
Модератор/ ассистент/ помощник	Помогает подбирать направления индивидуального развития педагога-классика, способствует раскрытию потенциальных возможностей педагога.
Консультант/ эдвайзер/ советчик	Консультирует (советует) в вопросах творческой и инновационной педагогической деятельности для совершенствования индивидуального развития педагога-мастера.
Экспертно-регулятивный этап методического сопровождения	
Эксперт	Проводит контроль, экспертизу и качественную оценку деятельности педагогов, создает условия для самоанализа, самооценки, самоконтроля, саморазвития педагогов.
Регулятор	Регулирует процесс коррекции деятельности некоторых педагогов для предупреждения возможных неблагоприятных воздействий на качество предоставляемых услуг, создает условия для самокорректировки педагогической деятельности.

Механизм взаимодействия старшего воспитателя с группами педагогов и групп педагогов между собой представлен в Схеме взаимодействия.

Схема взаимодействия старшего воспитателя и групп педагогов в МАДОУ «Детский сад № 19 «Солнышко»



Таким образом, старший воспитатель играет ключевую роль в методическом сопровождении и поддержке педагогов дошкольного учреждения. Он осуществляет широкий спектр мероприятий, организует индивидуальную, подгрупповую и коллективную работу, проводит систематический анализ и качественную оценку деятельности педагогических сотрудников, дифференцированно взаимодействует с каждым, помогает эффективно коммуницировать им между собой, мотивирует, направляет и помогает. Только благодаря такому комплексному сопровождению возможно достичь высоких результатов работы дошкольной образовательной организации.

Глава 3. Обобщающий этап разработки и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО

3.1. Мониторинг апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО

Исходя из разработанной нами модели внутриучрежденческого карьерного развития педагогов ДОО по 4 направлениям (личностное развитие, профессиональное развитие, финансовое развитие, социальное развитие), нами были выделены следующие показатели результативности апробации программы.

Направления работы	Показатели	Индикаторы результативности
1. Кадровое обеспечение ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> - уровень образования педагогов - уровень квалификации - стаж педагогической работы 	<ul style="list-style-type: none"> Количество педагогов с высоким уровнем образования Количество педагогов с высоким уровнем квалификации Количество педагогов с достаточным педагогическим стажем (от 5 лет)
2. Личностное развитие педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - активное личностное развитие и саморазвитие педагогов - сплочение коллектива педагогов, улучшение психологического климата в коллективе 	<ul style="list-style-type: none"> Сравнительный анализ уровня сформированности профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО Сравнительный анализ психологического климата в педагогическом коллективе
3. Профессиональное развитие педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО - самообразование педагогов - повышение уровня профессиональной квалификации педагогов ДОО - аттестация педагогов - обобщение и транслирование опыта педагогов - участие педагогов в конкурсном движении на различных уровнях - участие педагогов в инновационной деятельности с 	<ul style="list-style-type: none"> 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,

	<p>применением современных образовательных технологий</p> <p>- повышение качества образовательных услуг</p>	<p>участников конкурсного движения</p> <p>Количество педагогов, участников инновационной деятельности</p> <p>Мониторинг образовательной деятельности, результативность образовательного процесса</p>
4. Финансовое развитие педагогов	<p>Увеличение оплаты труда педагогов за счет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выплат стимулирующего характера на основе анализа результатов профессиональной деятельности в форме портфолио - аттестации и защиты на более высокую квалификационную категорию; - дополнительной нагрузки и полномочий; - совмещения должностей; - выполнения особо важных и срочных работ, качественного выполнения отдельных поручений администрации детского сада, по приказу заведующего. 	<p>Доплаты педагогам за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стимулирующие выплаты; - 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.
5. Социальное развитие педагогов	<p>Привлечение педагогов к управленческой деятельности</p> <p>Признание заслуг педагогов (дипломы, награды, грамоты и др.)</p> <p>Признание авторитета педагога среди детей и родительской общественности</p> <p>Признание авторитета педагога среди педагогов ДОУ</p> <p>Признание авторитета педагога на различных уровнях</p>	<p>Количество педагогов, участников различных комиссий, советов и т.д.</p> <p>Количество педагогов, имеющих грамоты, дипломы, благодарственные письма разного уровня</p> <p>Результаты бесед с детьми, анкетирования родителей по уровню удовлетворенности оказываемыми услугами и степени информированности о состоянии дел в ДОУ, участие родителей в жизни ДОУ</p> <p>Количество педагогов, выступающих в роли наставников начинающих педагогов, стажеров, практикантов и др., в составе творческих и рабочих групп</p> <p>Количество педагогов, участников мероприятий на уровне округа (член ТПМПК, организаторы окружного</p>

	Взаимодействие с социальными партнерами	конкурса, статьи в прессе, участники конференций и др.) Количество социальных партнеров, расширение взаимодействия с ними
--	---	--

3.2. Мониторинг результативности программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО

1) Сравнительный анализ оценки кадрового обеспечения ДОО

Из 17 педагогов, 10 педагогов имеют высшее педагогическое образование, 1 человек – незаконченное высшее и 6 человек – среднее профессиональное образование по направлению профиля работы. 7 педагогов ДОО имеют первую квалификационную категорию, 4 человека – высшую квалификационную категорию.

Анализ состава педагогических работников								
всего пед.кадров	из них женщин	Образование			Повышение квалификации за 3 последних лет			
		В	В(неоконч.)	СП				
17	17	10	1	6	17			
Стаж					Квалификационная категория			
0-5 лет	6-10лет	11-15лет	16- 20лет	>20 лет	не имеет	СЗД	первая	высшая
4	2	2	2	7	3	3	7	4

Распределение педагогов по уровню образования, уровню квалификации и стажу педагогической работы отражено на диаграммах 4, 5 и 6:

Диаграмма 4



Диаграмма 5



Диаграмма 6



Таким образом, серьезных изменений в кадровом обеспечении ДОО не произошло, количество педагогических кадров осталось прежним, однако

изменился его состав: из 17 человек с 2021 года – 4 педагога находятся в декретном отпуске, 2 педагога – уволились по собственному желанию (в связи со сменой места жительства и сменой сферы деятельности); 6 педагогов взяты на работу.

Примерно одинаковые данные сохранились как по уровню образования педагогов, так и по стажу работы. По уровню квалификационной категории: на 18% увеличилось количество педагогов с высшей квалификационной категорией, на 12% уменьшилось количество педагогов – без квалификационной категории.

2) Сравнительный анализ оценки личностного развития педагогов

Сравнительный анализ уровня сформированности профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО

Итоговые результаты по распределению педагогов по уровням саморазвития:

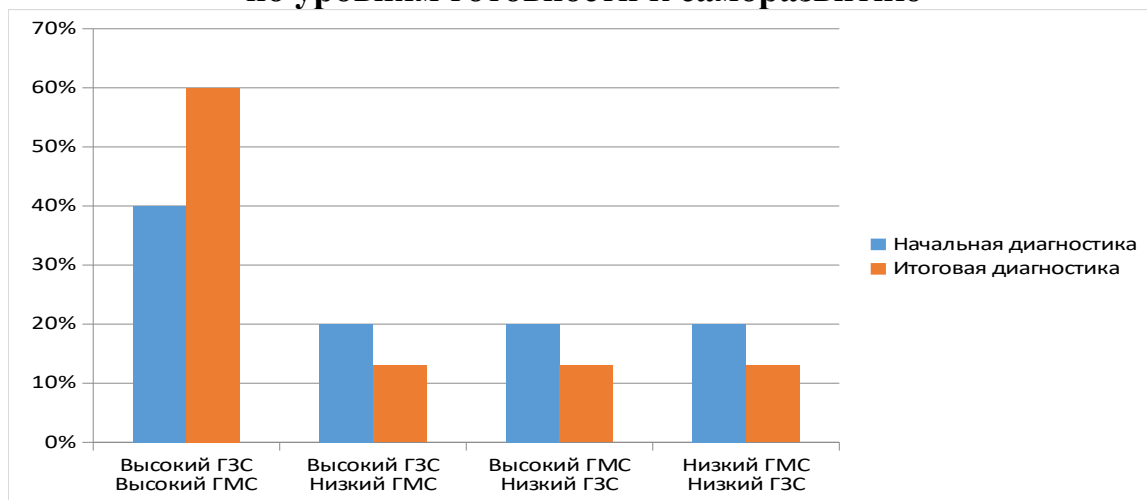
61 % (9 чел.) – вариант Б; высокий уровень ГЗС (готовности знать себя) и высокий уровень ГМС (готовности менять себя).

13 % (2 чел.) – вариант А; высокий уровень ГЗС и недостаточный уровень ГМС.

13 % (2 чел.) – вариант Г; высокий уровень ГМС и недостаточный уровень ГЗС.

13 % (2 чел.) – вариант В; недостаточный уровень ГМС и ГЗС.

Сравнительный анализ распределения педагогов по уровням готовности к саморазвитию



Таким образом, на 20% увеличилось количество педагогов, готовых к саморазвитию, имеющих высокий уровень «готовности знать себя» и «готовности менять себя», по остальным показателям количество педагогов уменьшилось (на 7% каждый).

Итоговые результаты по распределению педагогов по статусам идентичности:

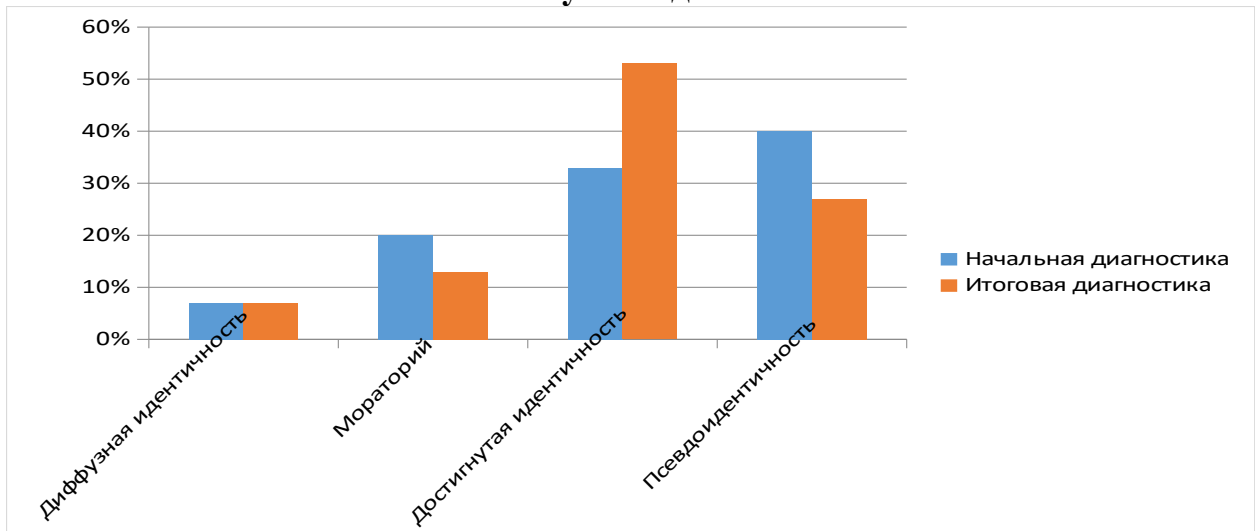
7 % (1 чел.) – диффузная идентичность

13 % (2 чел.) – мораторий

53 % (8 чел.) – достигнутая идентичность

27 % (4 чел.) - псевдоидентичность

Сравнительный анализ распределения педагогов по статусам идентичности



Таким образом, на 20% увеличилось количество педагогов, с достигнутой самоидентичностью, количество педагогов с идентичностью «мораторий» и псевдоидентичностью уменьшилось (соответственно на 7% и 13%).

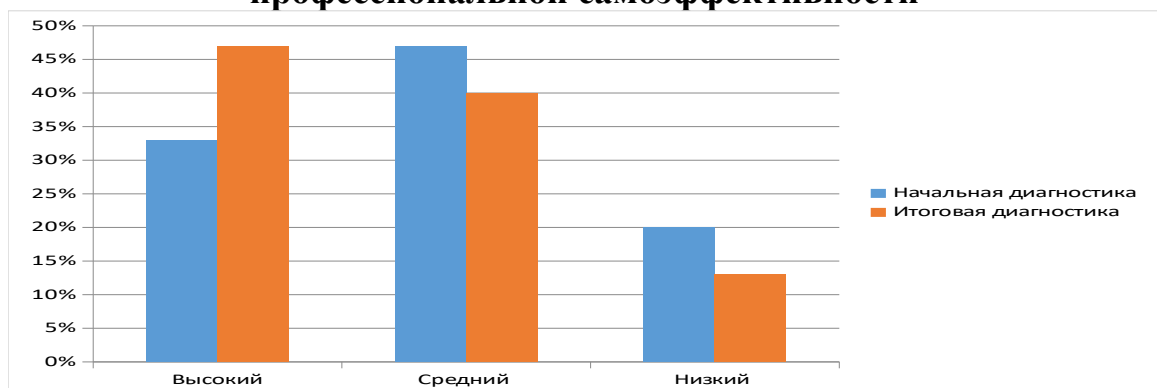
Итоговые результаты по распределению педагогов по уровням профессиональной самоэффективности:

47% (7 чел.) – высокий уровень профессиональной самоэффективности (это говорит о том, что данные испытуемые ожидают от своей карьеры большего, чем есть на самом деле).

40% (6 чел.) – средний уровень профессиональной самоэффективности (знают свой потенциал и стараются его реализовать).

13% (2 чел.) – низкий уровень самоэффективности (не верят в собственные силы, предпочитают не покидать свою зону комфорта).

Сравнительный анализ распределения педагогов по уровням профессиональной самоэффективности



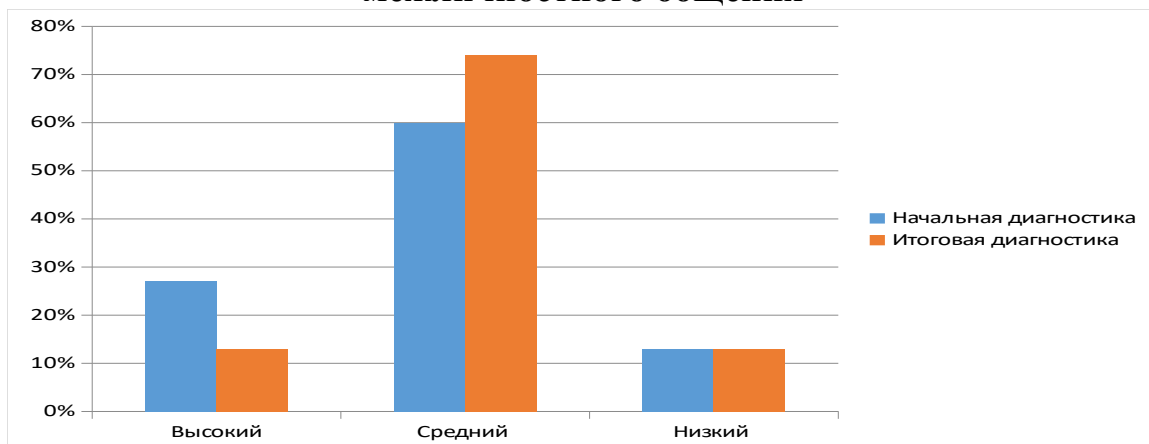
Итоговые результаты по распределению педагогов по самооценке межличностного общения:

13% (2 чел.) – высокий уровень самооценки в сфере межличностного общения (ожидания от общения с людьми завышены)

74% (11 чел.) – средний уровень самооценки в сфере межличностного общения (ожидания от общения с людьми адекватны).

13% (2 чел.) – низкий уровень самооценки в сфере межличностного общения (ожидания от общения с людьми занижены).

Сравнительный анализ распределения педагогов по самооценке межличностного общения



Таким образом, на 13% увеличилось количество педагогов, имеющих высокий уровень профессиональной самоэффективности и на 13% - количество педагогов, имеющих высокий уровень самооценки в сфере межличностного общения.

Итоговые результаты по изучению профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО:

Таким образом,

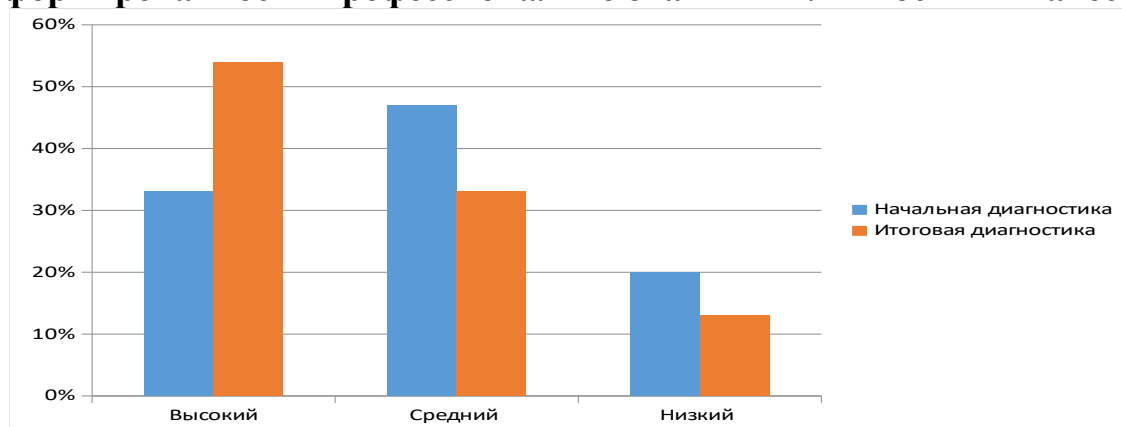
54% (8 чел.) – высокий уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств;

33% (5 чел.) – средний уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств;

13% (2 чел.) – ниже среднего уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств.



Сравнительный анализ распределения педагогов по уровням сформированности профессионально значимых личностных качеств



Вывод по изучению профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО: таким образом, на 20 % увеличилось количество педагогов с высоким уровнем сформированности профессионально значимых личностных качеств, количество педагогов со средним и низким уровнем сформированности профессионально значимых личностных качеств уменьшилось – соответственно на 13% и 7%.

Сравнительный анализ психологического климата в педагогическом коллективе.

Итоговые результаты о состоянии психологического климата в коллективе:

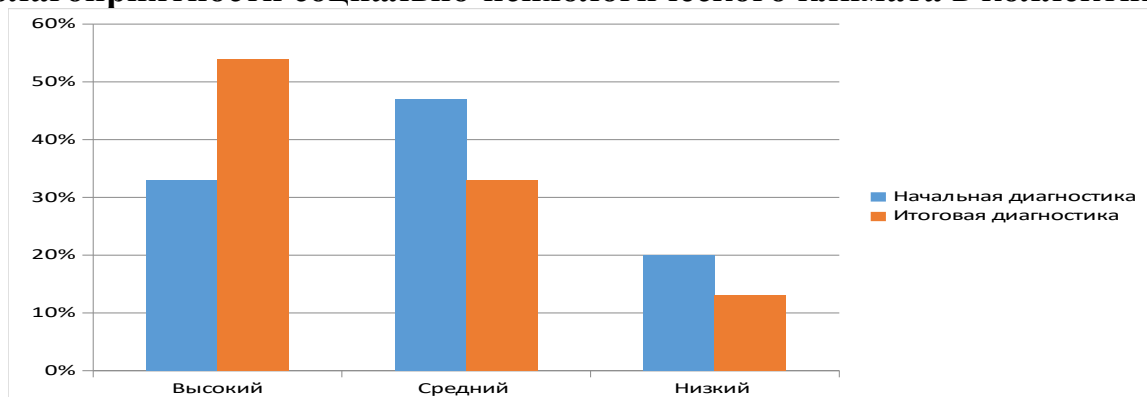
Проанализировав ответы всех участников анкетирования, мы получили следующие результаты:

54% (8 чел.) - высокая степень благоприятности социально-психологического климата;

33% (5 чел.) - средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

13 % (2 чел.) - низкая степень (незначительная) благоприятности.

Сравнительный анализ распределения педагогов по уровням благоприятности социально-психологического климата в коллективе

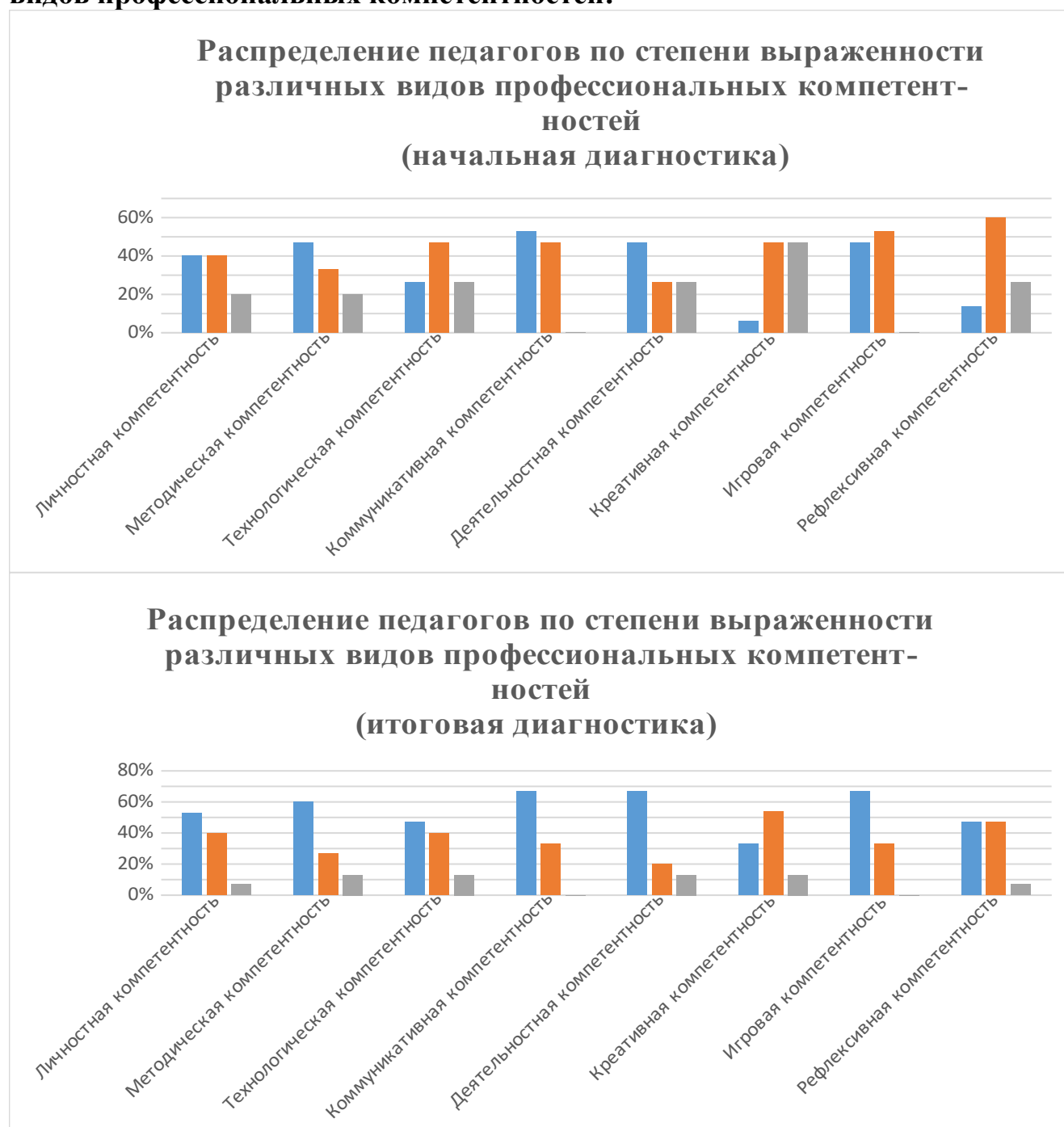


Вывод по изучению уровня благоприятности социально-психологического климата в коллективе: таким образом, на 34 % увеличилось количество

педагогов с высоким уровнем благоприятности социально-психологического климата в коллективе, количество педагогов со средним и низким уровнем уменьшилось – соответственно на 27% и 7%.

3) Сравнительный анализ уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов ДОО

Итоговый показатель по степени выраженности у педагогов различных видов профессиональных компетентностей:



Таким образом, по всем видам профессиональных компетентностей большинство педагогов перешли на более высокий уровень: в среднем 50%

педагогов ДООУ по всем видам компетентностей (кроме креативной) находятся на высоком уровне, креативная компетентность у большинства (54%) – находится на среднем уровне (во многом объясняется большим количеством в педагогическом коллективе стажистов, имеющих свой уникальный педагогический опыт).

Низкая степень выраженности различных видов компетентностей отмечается в некоторых случаях у 7-13% (1-2 чел.), это объясняется – приходом 2 педагогов, недавно прошедших профессиональную переквалификацию и еще не имеющих педагогического опыта (с ними проводится активная методическая работа по индивидуальной образовательной траектории и работа с педагогами-наставниками).



Вывод по изучению профессиональной компетентности педагогов: таким образом, на 13 % увеличилось количество педагогов с высоким уровнем сформированности профессиональной компетентности, количество педагогов со средним и низким уровнем уменьшилось на 7% по каждому уровню.

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

Направления работы	Индикаторы результативности	Результаты
1. Кадровое обеспечение ДООУ	Количество педагогов с высоким уровнем образования	11 чел. (60%)
	Количество педагогов с высоким уровнем	4 чел. (25 %) с ВКК 7 чел. (40 %) с ПКК

	квалификации Количество педагогов с достаточным педагогическим стажем (от 5 лет)	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 уровнем благоприятности 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	на 13% увеличилось количество педагогов с высоким уровнем сформированности проф.компетентности 100% педагогов осуществляют деятельность по самообразованию На 100% повысился уровень профессиональной компетентности педагогов посредством 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

	Количество педагогов, участников инновационной деятельности, в т.числе применяющих современные образовательные технологии. Мониторинг образовательной деятельности, результативность образовательного процесса	движении 70% педагогов принимают участие в инновационной деятельности ДОУ Высокие показатели по результативности образовательной деятельности педагогов ДОУ
6. 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
7. Социальное развитие педагогов	Количество педагогов, участников различных комиссий, советов и т.д. Количество педагогов, имеющих грамоты, дипломы, благодарственные	50% педагогов – члены комиссий, советов 40% педагогов награждены грамотами, дипломами, благодарственными

	<p>письма разного уровня</p> <p>Анкетирование родителей по уровню удовлетворенности оказываемыми услугами и степени информированности о состоянии дел в ДООУ, участие родителей в жизни ДООУ</p> <p>Количество педагогов, выступающих в роли наставников начинающих педагогов, стажеров, практикантов и др., в составе творческих и рабочих групп</p> <p>Количество педагогов, участников мероприятий на уровне округа (член ТПМПК, организаторы окружного конкурса, статьи в прессе, участники конференций и др.)</p> <p>Количество социальных партнеров, расширение взаимодействия с ними</p>	<p>письмами</p> <p>Высокие показатели удовлетворенности родителей оказываемыми услугами по результатам анкетирования</p> <p>Более 35% родителей участвуют в жизни ДООУ</p> <p>47% педагогов в роли наставников начинающих педагогов, стажеров, практикантов</p> <p>70% педагогов входят в состав творческих и рабочих групп</p> <p>1 чел.- член ТПМПК</p> <p>4 чел. – организаторы окружного конкурса</p> <p>2 чел. – статьи в прессе</p> <p>2 чел. – участники конференций на региональном и федеральном уровне</p> <p>Более 10 социальных партнеров</p> <p>Увеличение количества социальных партнеров (на 30%)</p>
--	---	--

3.4. Результаты и итоги инновационной деятельности ДООУ

Таким образом, в ходе инновационной деятельности Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Солнышко» по разработке и апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДООУ 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 ДООУ 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 качествах педагогов, на основе которых педагоги были дифференцированы на группы;
- 9) разработана индивидуальная траектория карьерного развития педагогов ДОО;
- 1) проведена модернизация нормативно-правовой базы апробации программы методического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО;
- 2) разработан алгоритм апробации программы методического и психолого-педагогического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО;
- 3) разработана и апробирована Схема внутреннего взаимодействия сотрудников в ДОО;
- 4) разработаны и апробированы методы и приемы различных видов стимулирования педагогов ДОО;
- 5) сформирован банк педагогических идей и методических материалов по психолого-педагогическому сопровождению педагогов ДОО в условиях реализации внутриучрежденческой карьеры педагогов ДОО;
- 6) разработана и проведена система мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности разных групп педагогов («Школа молодого педагога», «Школа совершенствования педагогического мастерства», творческая группа);
- 7) разработана и апробирована Модель функционала старшего воспитателя по реализации системы мероприятий программы методического сопровождения карьерного развития педагогов;
- 8) разработана Схема взаимодействия старшего воспитателя с различными группами педагогов;
- 9) разработана форма «Паспорта педагога», которая отражает основные критерии карьерного развития педагогов ДОО;
- 10) проведен мониторинг результативности деятельности инновационной площадки и представлены результаты апробации программы методического и психолого-педагогического сопровождения карьерного развития педагогов ДОО;

- 11) опыт инновационной деятельности распространяется и транслируется в форме публикаций, выступлений на семинарах и конференциях различного уровня.
- 12) 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».
- 2) 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».
- 3) 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».

- 4) 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.

Список литературы

1. Безрукова В.С. Педагогика: Учеб. для инж.-пед. спец. Екатеринбург: Изд-во Свердловского инж.-пед. ин-та, 1993. – 320 с.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. М.: ТЦ Сфера, 2005. – 101 с.
3. Горшкова Н.А. Разработка модели организационного и методического сопровождения карьерного развития педагогов дошкольной образовательной организации // Педагогика современности. 2022. В.2. С.55-60.
4. Дерновский И.Д. Инновационные педагогические технологии: учебное пособие / И.Д. Дерновский. – М.: Академия, 2004. – 352 с.
5. Дошкольное образование: сборник нормативных документов по состоянию на 1 сентября 2015 года. – М.: Национальное образование, 2015 – 304 с.
6. Жарких Н.Г., Костыря С.С. Профессиональное развитие педагога в отечественных и зарубежных исследованиях // Ученые записки Орловского государственного университета – 2008. – № 3 (80). – С. 250-257.
7. Комаров Е.И. Управление карьерой // Управление персоналом. – 1999. – № 1. – С. 37-42.
8. Лукьянова М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2015. № 1. С. 15 – 21.
9. Лялина Л.А. Планирование работы старшего воспитателя ДОУ. М.:ТЦ Сфера, 2019. – 54 с.
10. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление ДОУ. – 2007. - № 1. – С. 8–15.
11. Мозгарев Л.В. Условия профессионального развития педагогов в системе повышения квалификации: дисс. к. пед. наук: 13.00.08. Воронеж, 2001. – 202 с.
12. Насыбулина А.Ф. Развивающие технологии сопровождения карьерного роста педагогов ДОУ [Электронный ресурс] // Экстернат РФ – URL: http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/89-preschool/12894-Razvivayushchie_tekhnologii_soprovozhdeniya_karernogo_rosta_pedagogov_DOU.html

13. Постановление правительства РФ от 4.10.2000 г. №751 г. Москва «О национальной доктрине образования в Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2000/10/11/doktrina-dok.html>
14. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=281205&ysclid=m06kub3fd4414831057>
15. Управление организацией: учеб. / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. – М.: Инфра М, 1999. – 173 с.
16. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>
17. Чеменева А.А., Вербовская Е.В, Попова В.Р. Компетентная модель современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО// Нижегородское образование. – 2015. - № 3. – С. 109 – 116.
18. Чеменева А.А. Коммуникативная модель педагога// Инновационная деятельность в дошкольных образовательных учреждениях: материалы III Международной научно-практической конференции. – М.: ИРОТ, 2010. – С. 415 – 421.

Индивидуальная образовательная траектория карьерного развития педагогов ДОО

Цель: сопровождение профессионального развития педагогов ДОО, создание условий для формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагога, удовлетворения его образовательного и профессионального запроса.

Задачи:

- повысить мотивацию педагогов ДОО к самообразованию профессиональному развитию;
- обеспечить условия индивидуализации процесса образования педагогов;
- обеспечить технологическое и методическое сопровождение педагогов в ходе реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития.

Основные функции сопровождения индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагога:

- диагностическая, включающая сбор данных об уровне сформированности профессионально значимых качеств педагогов, мотивах, готовности в целом к образованию и самообразованию;
- проектировочная, предусматривающая разработку индивидуальной образовательной траектории;
- реализационная, включающая сопровождение процесса реализации индивидуальной образовательной траектории педагога;
- аналитическая, направленная на анализ и коррекцию процесса результатов освоения индивидуальной образовательной траектории.

Этапы	Содержание деятельности
Подготовительный	Мотивация и вовлечение педагога в процессы самообразования и саморазвития. Формирование программы индивидуального сопровождения педагога
Диагностический	Диагностика образовательных потребностей, возможностей и перспектив педагога, выявление, фиксация, проектирование и анализ образовательных целей и интересов педагога

Информационный	<p>Выявление ресурсов и построение ресурсной карты реализации образовательного запроса педагога.</p> <p>Информирование педагога о наличии мест/ресурсов для приобретения нового образовательного, социального, коммуникативного, профессионального опыта</p>
Организаторский	<p>Расширение пространства социальной реализации педагогов посредством включения их в различные формы публичных презентаций (научно-практические конференции, конкурсы, фестивали, защиты проектов), участия в социально значимых программах регионального, федерального и международного уровней, организации предпрофессиональных стажировок и практик</p>
Консультативный	<p>Помощь педагогу в ориентации в ресурсах среды, в выстраивании образовательного движения. Консультирование и поддержка в затруднительных ситуациях в процессе самостоятельной или групповой деятельности.</p> <p>Оказание помощи в систематизации полученных теоретических знаний и практических навыков, указание способов трансформации их в будущую профессиональную деятельность.</p> <p>Оказание помощи в понимании жизненных и связанных с ними образовательных целей, в выстраивании индивидуальной образовательной траектории, позволяющей приблизиться к намеченным целям (помощь в решении проблем личностного и профессионального самоопределения)</p>
Методический	<p>Разработка программы или события (цель, форма, методы, средства, этапы). Разработка содержания обучения (вт. ч. учебные материалы(курсы), элементы рефлексии и мотивации).</p> <p>Разработка вариантов индивидуальных образовательных программ и вариантов маршрутов.</p> <p>Разработка организационно-методической и нормативной документации (положения, инструкции, формы документов), информационно-методических материалов, обеспечивающих образовательный процесс.</p> <p>Создание необходимых средств для организации образовательного процесса (дидактических пособий, комплектов вопросов, набора конкретных ситуаций, иллюстративного материала и др.).</p> <p>Анализ и описание собственного опыта.</p> <p>Внедрение в собственную деятельность эффективного опыта других</p>
Экспертный	<p>Экспертиза педагогической деятельности педагога</p>
Рефлексивный	<p>Организация рефлексии деятельности педагогов с целью анализа реализации индивидуальной образовательной траектории, понимания места «проблемных точек» (затруднений), вызвавших их причин и вариантов устранения затруднений.</p> <p>Проектирование в деятельности педагогов «поводов» для рефлексии — проблемных ситуаций</p>

Приложение 2

Организация работы по самообразованию

Содержание основных мероприятий	Сроки	Исполнитель
Организация работы педагогов по самообразованию. <ul style="list-style-type: none"> • Выбор тематики и направлений самообразования • Оказание методической помощи в подборе материала по темам самообразованию. • Организация выставок методической литературы. • Подготовка педагогами отчетов и докладов о накопленном материале за год. 	сентябрь в теч. года май	Педагоги Ст.воспитатель Педагоги
Темы самообразования педагогов:		
«Художественная литература как средство формирования патриотических чувств у старших дошкольников»		Бочкарева А.В.
«Развитие социально-коммуникативных способностей у детей старшего дошкольного возраста посредством игровых технологий»		Воробьева А.Б.
«Формирование нравственных качеств у детей старшего дошкольного возраста посредством музыкально-театрализованной деятельности»		Григорьева Е.А.
«Пальчиковые игры как основа развития речи и мелкой моторики детей среднего дошкольного возраста»		Давыдова Е.В.
«Проектирование социокультурной среды ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО»		Дагаева Л.И.
«Современные формы взаимодействия ДОУ и семьи в условиях реализации ФГОС ДО»		Еляхина Н.М.
«Игровые упражнения и подвижные игры с мячом как средство развития физических качеств: ловкости и быстроты реакции у детей старшего дошкольного возраста»		Жидкова С.Ю.
«Реализация проектной деятельности через детское экспериментирование»		Кабанова Л.Б.
«Развитие мелкой моторики у детей раннего возраста в продуктивных видах деятельности»		Макарова Е.А.
Формирование сенсорного опыта у детей раннего возраста в процессе игровой деятельности.		Митяшова Е.Г.
Формирование речи детей старшего дошкольного возраста посредством дидактических игр и упражнений.		Олейник С.Г.

«Ознакомление с растительным миром детей старшего дошкольного возраста посредством игровой деятельности»	Синцова А.А.
«Развитие мелкой моторики рук у детей младшего дошкольного возраста посредством дидактических игр»	Сазанова Е.Ю.
«Обеспечение эмоционального благополучия детей раннего возраста посредством коммуникативных игр.»	Степанова С.С.
«Формирование основ безопасности у детей старшего дошкольного возраста посредством ИКТ»	Туманова О.А.
«Ознакомление детей младшего дошкольного возраста с миром неживой природы посредством элементарной экспериментальной деятельности»»	Фахрудинова Т.А.

Приложение 3

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогических работников

Содержание основных мероприятий	Сроки	Исполнитель
Корректировка программы повышения профессионального мастерства педагогических кадров ДОУ Корректировка плана-графика повышения квалификации Планирование работы, отслеживание графиков курсовой подготовки.	сентябрь (внесение изменений в течение года)	Ст. воспитатель
Посещение педагогами методических объединений района	В теч.года	Педагоги ДОУ
Организация работы педагогов по самообразованию. <ul style="list-style-type: none"> Выбор тематики и направлений самообразования Оказание методической помощи в подборе материала по темам самообразованию. Организация выставок методической литературы. Подготовка педагогами отчетов и докладов о накопленном материале за год. 	сентябрь В течение года май	Педагоги Ст. воспитатель Педагоги
Подписка литературных, методических и других печатных изданий в МБДОУ. Приобретение новинок методической литературы в течение года	В теч. года	Ст.воспитатель
«Школа молодого воспитателя»	По плану	Ст. воспитатель, педагоги
«Школа совершенствования профессионального мастерства»	По плану	Ст. воспитатель, педагоги
Творческая группа педагогов	По плану	Ст. воспитатель, педагоги

Мероприятия, действия	Срок	Ответственный
-----------------------	------	---------------

<p>Квалификационные курсы в соответствии с ФГОС ДО Бочкарева А.В., Воробьева А.Б., Давыдова Е.В., Еляхина Н.М., Дагаева Л.И.</p> <p>Квалификационные курсы для руководящих работников: Румянцева Е.Е. Дагаева Л.И.</p> <p>Квалификационные курсы по работе с детьми ОВЗ: Синцова А.А.</p> <p>Квалификационные курсы по бережливым технологиям: Степанова С.С., Макарова Е.А.</p> <p>Профессиональная переподготовка Пичугина П.И., Восканян И.М., Дрюкина Н.А.</p>	В течение года	Заведующий, ст. воспитатель
<p>Обобщение и представление педагогического опыта: Еляхина Н.М., Воробьева А.Б.</p>	октябрь февраль	Еляхина Н.М. Воробьева А.Б.
Участие в районных конференциях, совещаниях	В теч. года	Заведующий, педагоги ДОУ
<p>Участие в районных методических объединениях</p> <ul style="list-style-type: none"> - Заведующих и старших воспитателей - Воспитателей групп раннего возраста - Воспитателей дошкольных групп - Музыкальных руководителей - Инструкторов по физкультуре - Учителей-логопедов - Педагогов-психологов 	сентябрь- май	Заведующий, ст. воспитатель, педагоги
<ul style="list-style-type: none"> - Повышения квалификации по средствам изучения материалов интернет-ресурса, участия в вебинарах; - Участие в конкурсах профессионального мастерства; 	В течение года	педагоги
- Организация и участие в конкурсах для воспитанников ДОУ.		
Подготовка материалов из опыта работы педагогов для публикации в печатных изданиях и размещения в Интернете.	В течение года	ст. воспитатель педагоги
<p>Участие в РМО</p> <p>Районный мастер-класс «Технологии развития коммуникативных способностей у дошкольников с нарушениями речи в условиях групп общеразвивающей направленности»</p> <p>Открытые показы на мастер-классе «Психогимнастика как средство формирования положительной мотивации общения у дошкольников с нарушениями речи» «Сюжетно-ролевая игра как средство формирования навыков культуры поведения у старших дошкольников с нарушениями речи»</p> <p>Районное методическое объединение воспитателей, работающих с дошкольниками с ТНР в условиях групп</p>	ноябрь, февраль	ст. воспитатель Горшкова Н.А., учитель-логопед
	февраль	Пичугина П.И.
	февраль	Олейник С.Г.
	октябрь декабрь апрель	руководитель РМО Горшкова Н.А. учитель- логопед

<p>компенсирующей и комбинированной направленности</p> <p>«Нормативно-правовое обеспечение дошкольного образования детей с тяжелыми нарушениями речи»</p> <p>«Методические рекомендации по ведению документации воспитателями групп комбинированной и компенсирующей направленности»</p> <p>«Основные требования и принципы организации развивающей предметно-пространственной среды группы для детей с ТНР»</p> <p>«Современные формы взаимодействия с родителями как средство повышения качества консультативной и практической помощи в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ТНР»</p> <p>«Модель взаимодействия специалистов ДОУ в процессе сопровождения детей с ТНР в условиях реализации ФГОС»</p> <p>«Комплексное развитие речи. Компоненты речевой системы»</p> <p>РМО учителей-логопедов «Новая дидактика для детей с ОВЗ: роль нейропсихологических исследований в инклюзивном образовании»</p> <p>РМО воспитателей ДОО по реализации ОО «Физическое развитие» «Организация и методика проведения физкультурного досуга» «Сотрудничество детского сада и семьи в форме проведения мероприятий в стиле «Папа, мама, я – спортивная семья»</p> <p>РМО музыкальных руководителей Показ НОД «Воспитание нравственных качеств посредством музыкально-театрализованной деятельности у детей старшего дошкольного возраста»</p>	<p>октябрь</p> <p>октябрь</p> <p>октябрь</p> <p>январь</p> <p>январь</p> <p>апрель</p> <p>сентябрь</p> <p>январь</p> <p>март</p> <p>март</p>	<p>Дагаева Л.И.</p> <p>Горшкова Н.А,</p> <p>Олейник С.Г.</p> <p>Еляхина Н.М.</p> <p>Горшкова Н.А.</p> <p>Горшкова Н.А.</p> <p>Горшкова Н.А.</p> <p>Горшкова Н.А.</p> <p>Жидкова С.Ю.</p> <p>Григорьева Е.А.</p>
<p>Открытые просмотры педагогов в ДОУ «Осуществление личностно-ориентированного и индивидуального подхода в образовательном процессе»</p> <p>Формирование социокультурных компетенций дошкольников</p>	<p>ноябрь</p> <p>март</p>	<p>Ст.воспитатель Бочкарева А.В. Давыдова Е.В. Воробьева А.Б. Жидкова С.Ю. Григорьева Е.А.</p> <p>Дрюкина Н.А. Сазанова Е.Ю. Олейник С.Г. Еляхина Н.М.</p>
<p>Проведение смотров-конкурсов в ДОУ: -Смотр-конкурс готовности ДОУ к новому учебному году - Конкурс театральных постановок «Да, здравствует театр!» - Смотр-конкурс «Лучший летний участок»</p>	<p>сентябрь</p> <p>ноябрь</p> <p>май, июнь</p>	<p>Еляхина Н.М., педагоги</p>
<p>Изучение передового педагогического опыта работы других дошкольных учреждений.</p>	<p>В теч. года</p>	<p>Ст.воспитатель педагоги</p>

Приложение 4

**Информация
об участии педагогических работников ДОУ
в конкурсном движении**

№ п / п	ФИО	должность	Дата проведения	Уровень конкурса	Название конкурса	Результат (участие, призер, победитель)
1	Григорьева Е.А. Еляхина Н.М.	музыкальный руководитель воспитатель	Октябрь 2022	Районный	«Месячник пожарной безопасности »	1 место
2	Синцова А.А. Бочкарева А.В.	воспитатели				2 место
3	Степанова С.С. Федосеева Ю.В.	воспитатели				2 место
4	Сазанова Е.Ю.	воспитатель				3 место
5	Олейник С.Г.	воспитатель				1 место
6	Степанова С.С. Макарова Е.А. Олейник С.Г. Еляхина Н.М. Бочкарева А.В. Синцова А.А. Сазанова Е.Ю. Фахрудинова Т.А.	воспитатели	Декабрь 2022	Муниципальный	Муниципальный конкурс на лучшее оформление окон «Новогоднее окно»	участники
7	Степанова С.С.	воспитатель	Апрель	Округ	Округной конкурс	3 место

.			2023	ной	чтецов «Мы о войне стихами говорим...»	
8	Жидкова С.С.	инструктор физо	Май 2023	Муниципальный	Муниципальный этап всероссийской заочной акции «Физическая культура и спорт – альтернатива пагубным привычкам»	участник

**Информация
об участии воспитанников ДОУ
в конкурсном движении**

№ п/п	Название конкурса	Уровень конкурса	Дата проведения	Кол-во участников (чел)	Результат (участие, призер, победитель ФИ детей) Воспитатель/ наставник
1	Городской фотоконкурс «Один отец лучше ста учителей»	Городской	Сентябрь-октябрь 2022	9	Родионовы Александр и Максим – 2 место (Еляхина Н.М.)
3	Конкурс научно-исследовательских работ среди дошкольников «Первые шаги в науке»	Районный	Октябрь-декабрь 2022	2	Гонзова Даша – 1 место, (Еляхина Н.М.) Сорокин Владислав – 2 место (Олейник С.Г.)
4	«Месячник пожарной безопасности»	Районный	Октябрь 2022	5	Серков Саша – 3 место, Молявина Алина 3 место (Еляхина Н.М.)
5	Всероссийская электронная олимпиада по	Всероссийская	Октябрь 2022	Подготовительная группа	<u>Призеры:</u> Каманин Алексей, Китова Милана,

	пожарной безопасности			«Капитошки», старшая группа «Лучики»	Федосеева Вика, Варакина Анна, Родионов Максим, Молявина Алина, Душкина Ксения, Адаев Артем, Новик Мирон. (Еляхина Н.М., Олейник С.Г.)
6	Районный семейный фестиваль «Нашим мамам посвящается»	Районный	Ноябрь 2022	8	Фахрудинова Варя – 3 место (Сазанова Е.Ю.)
7	Районный конкурс «Елочная игрушка»	Районный	Декабрь 2022	13	Уткин Роман – 2 место, Конюхов Иван – 3 место (Давыдова Е.В., Олейник С.Г.)
9	Районный интернет-конкурс чтецов «Время новогодней сказки»	Районный	Декабрь 2022	7	Молявина Алина – 1 место, Терещенко Зоя – 2 место. Смирнова Маргарита «За яркость и жизнерадостность» (Еляхина Н.М., Давыдова Е.В.)
11	Районная природоохранная акция «Покормите птиц»	Районный	Январь - март 2023	Группы «Кнопочки» «Лучики»	Участники (Степанова С.С., Олейник С.Г.)
12	Районный конкурс детских творческих работ «Разговор о правильном питании»	Районный	Январь 2023	1	Участники (Еляхина Н.М., Дрюкина Н.М.)
13	Районный творческий Интернет-конкурс «Во славу Героев и	Районный	Январь-март 2023	2	Семья Колюкаевой Дарьи – 2 место (Еляхина Н.М.)

	Защитников Отечества»				
14	Районный исследовательский конкурс «Моя родословная»	Районный	Январь-март 2023	3	Душкина Ксения – 1 место Асланян Карина – 2 место Чернышева Рита – 3 место (Еляхина Н.М.)
15	Муниципальный видео-конкурс чтецов «Родине посвящается»	Муниципальный	Январь-март 2023	2	Асланян Карина – 2 место (Еляхина Н.М.) Обухова Виктория – 2 место (Дрюкина Н.А.)
16	Творческий конкурс «Безопасная ёлка. Осторожно! Пиротехника!»	Муниципальный	Январь-март 2023	10	Семья Строгановых – 1 место Уткин Роман – 2 место (Дрюкина Н.М., Давыдова Е.В.) Чернышева Рита – 3 место (Еляхина Н.М.)
17	Всероссийский детский оздоровительный конкурс «Малыши против простуды и гриппа»	Всероссийский	Январь-март 2023	2 группы «Звёздочка» и «Капитошки»	Участники (Жидкова С.Ю.)
19	Конкурс детско-юношеского творчества по пожарной безопасности «Неопалимая купина»	Районный	Март 2023	11	Уткин Роман – 1 место Строганов Михаил – 2 место Марков Фёдор – 3 место (Давыдова Е.В., Дрюкина Н.А.)
20	Районная олимпиада «Скоро в школу – 2023»	Районный	Март-апрель 2023	5	Быков Пётр – 3 место (Еляхина Н.М.)
21	Муниципальный этап всероссийской заочной акции «Физическая культура и спорт	Муниципальный	Май 2023	1	Участники (Жидкова С.Ю.)

	– альтернатива пагубным привычкам»				
22	Фестиваль «Будь готов к труду и обороне»	Районный	Апрель 2023	4	Участники (Жидкова С.Ю.)
23	Командное первенство города Кстово по шахматам среди дошкольников	Муниципальный	Апрель 2023	6	1 место (Еляхина Н.М.)
24	Районный конкурс чтецов «Мы о войне стихами говорим...»	Районный	Апрель 2023	3	Кудряшова София – 1 место, Асланян Карина – 1 место, Душкина Ксения – 2 место (Еляхина Н.М.)
25	Муниципальный этап областного конкурса детских рисунков «Мамочка-мой ангел»	Муниципальный	Апрель-май 2023	6	Илюткин Егор – 1 место (Степанова С.С.) Пагалин Даниил – 1 место (Степанова С.С.) Хаменко Рита – 1 место (Олейник С.Г.) Аскарова Василиса – 2 место (Олейник С.Г.)

Аттестация педагогических работников

Мероприятия, действия	Срок	Ответственный
<p style="text-align: center;">На ВКК:</p> <p>Еляхина Н.М., <i>воспитатель</i> Воробьева А.Б., <i>воспитатель</i></p> <p style="text-align: center;">На СЗД:</p> <p>Туманова О.А., <i>воспитатель</i> Фахрудинова Т.А., <i>воспитатель</i> Синцова А.А., <i>воспитатель</i></p>	<p>11.2022г. 03.2023г. 12.2022г. 01.2023г. 24.03.2023г.</p>	<p>Ст.воспитатель, Еляхина Н.М. Воробьева А.Б.</p> <p>Ст.воспитатель</p>
<p>Подготовка к аттестации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение перспектив в работе; - оформление стенда в помощь аттестуемым педагогам; - ознакомление педагогов с нормативной документацией по аттестации; - изучение опыта работы; - создание и корректировка сайта педагога; - корректировка портфолио педагога; - трансляция опыта; - анализ документации (перспективных планов, плана самообразования, конспектов по темам опыта) - анализ результатов мониторинга. 	В течение аттестационного периода	Ст.воспитатель
Проведение консультаций для аттестуемых работников		Ст.воспитатель
Подготовка документов в ГАК	По мере подачи заявлений	Ст.воспитатель
Ознакомление аттестуемых на соответствие занимаемой должности с итогами аттестации	По графику	Ст.воспитатель
Заседания аттестационной комиссии ДОУ	По графику	Ст.воспитатель
<p>Реализация решения аттестационной комиссии:</p> <p>оформление записи в трудовую книжку педагога.</p>	По мере поступления	Артамонова Н.В. инспектор по кадрам

ПЛАН

по организационно-техническому и информационно-методическому сопровождению аттестации педагогических работников МБДОУ д/с №19 и лиц, претендующих на педагогические должности

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Разработка локальной нормативно-правовой базы для организации и проведению аттестации педагогических работников ОУ.	сентябрь 2022	Ст.воспитатель

2.	Ознакомление педагогического коллектива с документами по аттестации педагогических кадров в 2020-2021 учебном году	сентябрь 2022	Ст.воспитатель
3.	Оформление стенда аттестации педагогических работников. Редактирование информации по вопросам аттестации через сайт учреждения.	сентябрь 2022 (обновление по мере поступления информации)	Ст. воспитатель
4.	Проведение собраний педагогического коллектива по вопросам аттестации	в теч. года	Ст. воспитатель
5.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Согласование графика аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности ➤ Согласование по вопросам добровольной аттестации для первой и высшей квалификационной категории 	до 10.09.2022. август 2022	Ст. воспитатель
6.	Изучение деятельности педагогических работников, оформление документов для прохождения аттестации, посещение фронтальных, подгрупповых и индивидуальных занятий, мастер-классов.	октябрь март	Ст. воспитатель
7.	Индивидуальная работа с аттестуемыми по составлению портфолио, оформлению отзывов и др. документов, доставка экспертных заключений.	в соответствии с графиком	Ст. воспитатель
8.	Индивидуальная работа с педагогическими работниками, у которых срок аттестации истекает в 2020-2021 учебном году.	В теч. года	Ст.воспитатель
9.	Прием заявлений на аттестацию в 2020-2021 учебном году.	по плану-графику ДО	Ст. воспитатель
10.	Корректировка графика повышения квалификации и перспективного плана аттестации педагогических работников.	по необходимости	Ст. воспитатель
11.	Подготовка информации о потребностях педагогов ДОУ в повышении квалификации в 2022-2023 учебном году.	сентябрь 2022	Ст. воспитатель
12.	Подготовка отчета по результатам аттестации в МАДОУ д/с № 19	декабрь 2022 май 2023	Ст. воспитатель
13.	Подведение итогов работы аттестационной комиссии за 2022-2023 учебный год	май 2023	Ст. воспитатель

**Мониторинговая система деятельности старшего воспитателя
МАДОУ «Детский сад № 19 «Солнышко»**

Вид мониторинга	Срок	Ответственный
Мониторинг Исполнительная дисциплина сотрудников	В течение года с 01 - 30.09 с 01 – 31.12 с 01 – 28.02 с 01 - 31.05.	Ст. воспитатель, инспектор по кадрам
Мониторинг Результаты реализации ООП. Организация двигательной активности воспитанников на занятиях по физ.развитию	1 раз в квартал	Ст. м/с Ст.воспитатель
Мониторинг инд.учета освоения ООД ДО воспитанниками Качество реализации ООП	сентябрь май	Ст. воспитатель, воспитатели
Мониторинг Взаимодействие с семьями воспитанников	май	Ст. воспитатель, воспитатели
Мониторинг эффективности по результатам экспертной оценки деятельности педагогов за учебный год (анализ паспортов педагогов, портфолио педагогов)	май, июнь	Ст.воспитатель

**Система контроля деятельности старшего воспитателя
МАДОУ «Детский сад № 19 «Солнышко»**

Вид контроля	Срок	Ответственный
Тематический контроль Качество реализации ООП в группах раннего возраста Адаптационный период в группах раннего возраста	ноябрь	Ст.воспитатель воспитатели групп раннего возраста
Текущий контроль Деятельность педагогов, вышедших на аттестацию	октябрь декабрь февраль	Старший воспитатель, воспитатели
Персональный контроль Деятельность инструктора по физическому воспитанию, музыкального руководителя	февраль март	Старший воспитатель
Тематический контроль Качество реализации ООП «Осуществление педагогами личностно- ориентированного и индивидуального подхода к воспитанникам в процессе воспитательно- образовательном деятельности»	декабрь	Заведующий, старший воспитатель, воспитатели
Тематический контроль Качество реализации ООП «Эффективность совместной деятельности ДОУ и семьи по формированию представлений у дошкольников о ближайшем социальном окружении и своем месте в нем»	апрель	Заведующий, старший воспитатель, воспитатели.
Фронтальный контроль Качество реализации ООП Образовательная деятельность в старшей группе комбинированной направленности	март-май	Заведующий, старший воспитатель, воспитатели
Текущий контроль Образовательная деятельность (праздники, развлечения)	октябрь, декабрь, февраль, март май	Заведующий, старший воспитатель, воспитатели.
Циклограмма оперативного контроля Результаты реализации ООП.(см. ниже) Состояние образовательного пространства ДОУ	Ежемесячно См. циклограмму оперативного контроля	Заведующий, старший воспитатель, специалисты, воспитатели,
Оперативный контроль по введению дополнительных	По необходимост	Заведующий, ст.воспитатель

мероприятий по профилактике гриппа и ОРВ	и и приказам	медсестра
--	--------------	-----------

Циклограмма проведения оперативного контроля на 2022 – 2023 учебный год

№	Вопросы оперативного контроля	Сент.	Окт.	Ноя.	Дек.	Янв.	Фев.	Март	Апр.	Май
1.	Санитарное состояние помещений группы	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2.	Охрана жизни и здоровья дошкольников	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3.	Выполнение режима дня	+			+			+		
4.	Выполнение режима прогулки и наблюдения		+				+			
5.	Организация питания в группе	+				+			+	
6.	Организация совместной деятельности по воспитанию КГН и культуры поведения			+			+			+
7.	Проведение утренней гимнастики и физкультурных минуток		+					+		
8.	Проведение закаливающих процедур	+			+				+	
9.	Организация совместной и самостоятельной деятельности в утренний период времени			+				+		
10.	Организация совместной и самостоятельной деятельности во второй половине дня					+				+
11.	Подготовка воспитателя к НОД		+				+			
12.	Планирование воспитательно-образовательной работы с детьми			+			+			+
13.	Планирование и организация итоговых мероприятий			+					+	
14.	Организация двигательного режима					+				+
15.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Физическая культура. Задачи здоровья»				+				+	
16.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Физическая культура»			+				+		
17.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Социально-коммуникативное развитие» (Ребенок в семье и обществе)				+					

18.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Социально-коммуникативное развитие» (Игровая деятельность)			+						
19.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Социально-коммуникативное развитие. Труд»					+				
20.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Социально-коммуникативное развитие. Безопасность.»							+		
21.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Речевое развитие»							+		
22.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Познавательное развитие» (познавательно-исследовательской деятельности)	+								+
23.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Познавательное развитие»(Ознакомление с предметным миром)					+				
24.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Познавательное развитие»(Ознакомление с социальным миром)							+		
25.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Познавательное развитие»(Мир природы)					+				
26.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Познавательное развитие» (ФЭМП)									+
27.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Художественно эстетическое развитие» (Музыкальная деятельность)							+		
28.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Художественно эстетическое развитие» (ИЗОдеятельность)		+							

29.	Материалы и оборудование для реализации образовательной области «Художественно эстетическое развитие» (Конструктивно-модельная деятельность)	+								
30	Оформление и обновление информации в уголке для родителей		+			+				
31.	Проведение родительских собраний	+					+			+
ИТОГО:		8	7	8	8	8	8	8	7	8

АДМИНИСТРАЦИЯ КСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 19 «СОЛНЫШКО»
(МАДОУ д/с № 19)
607662, Нижегородская область,
г. Кстово, улица Гражданская, дом № 6, корпус № 1
тел. (8-831) 2-78-39, 2-78-11, факс (8245)3-78-39
E-mail: ds19.solnyshko@yandex.ru

ПАСПОРТ ПЕДАГОГА

20__ -20__ учебный год

Срок	Тема самообразования (планирование, реализация, отчёт)	Курсы повышения квалификации (дата, удостоверение)	Посещение ОМО (название, слушатель – участник)	Достижения (конкурсы педаг.мастерства, смотри)
сентябрь октябрь ноябрь				
декабрь январь февраль				
март апрель май				
июнь июль август				

Срок	Создание предметно-пространственной среды	Творчество (педагога, педагога+детей, детей+родителей)	Работа с родителями
сентябрь октябрь ноябрь			
декабрь январь февраль			
март апрель май			
июнь июль август			

Срок	Использование ИКТ технологий (документация, в работе с детьми и родителями)	Проектная деятельность	Использование новых методик, технологий	Наличие обобщенного опыта работы, публикаций
сентябрь октябрь ноябрь				
декабрь январь февраль				
март апрель май				
июнь июль август				

Срок	Замечания, приказы о наказании, взыскании	Количество нарушений, по которым снижалась стимулирующая часть з/п	Обращения родителей к администрации, педагогам с обоснованными жалобами	Нарушения трудовой дисциплины	Количество больничных листов (пропущено дней)
сентябрь октябрь ноябрь					
декабрь январь февраль					
март апрель май					
июнь июль август					