

Управление образования Администрации г. Екатеринбурга  
Отдел образования Верх – Исетского района Управления образования Администрации  
города Екатеринбурга

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
детский сад № 462

620102, г. Екатеринбург, ул. Посадская, 40/3

8(343)2339309/8(343)2339339

**ПРИНЯТО**

Советом педагогов

Протокол № 2

от «30» декабря 2015г.

**Аналитическая записка по результатам аттестации  
педагогических и руководящих работников 2015 года  
в МБДОУ – детский сад № 462**

**1. Результаты аттестации педагогических работников**

**1.1. Анализ условий, хода, результатов аттестации**

В соответствии с задачами образовательного учреждения и стратегическими целями работы на 2015 год работу по созданию условий по организации и проведению аттестации были направлены на решение следующих задач:

- своевременное и качественное обеспечение условий успешного проведения всех этапов аттестации;
- оперативное и эффективное информирование участников аттестационного процесса о ходе и результатах аттестации;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- сопровождение педагогов в прохождении процедуры аттестации;
- обеспечение действенного контроля над процедурами аттестационных процессов и управление их качеством на всех уровнях;
- анализ аттестационных процессов и особенностей их развития.
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Для решения поставленных задач в МБДОУ – детский сад № 462 в 2015-м году были созданы следующие условия:

- сформирована нормативно-правовая база по аттестации педагогических работников в печатном и электронном виде;

- созданы и активно используются в работе при подготовке к аттестации папки «В помощь аттестующемуся педагогу», «В помощь эксперту», «В помощь ответственному за информационный обмен и организационные вопросы аттестации»;

- составлен график аттестации педагогических работников МБДОУ на текущий аттестационный год в соответствии с нормативными актами;

- составлен и откорректирован перспективный план аттестации и повышения квалификации с учетом уволившихся и вновь прибывших педагогических работников;

- в соответствии с графиком проведено 10 тематических консультаций по вопросам аттестации (в том числе индивидуальных) на следующие темы: - «Нормативные документы, регламентирующие аттестацию педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»; «Виды и формы аттестации, требования к квалификационным категориям (первой и высшей)»; «Алгоритм прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности»; «Самооценка педагогической деятельности за межаттестационный период»; «Требования к аналитическому отчету»; «Требования к составлению заявления на аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой и высшей)»; «Папка профессиональных достижений педагога как форма мониторинга профессиональной деятельности за межаттестационный период»; «Система мониторинга педагогической деятельности в межаттестационный период»; «Процедура проведения экспертизы профессиональной деятельности ПР»; «Требования к компьютерной презентации».

- регулярно освещались вопросы аттестации педагогических работников на педагогических советах, совещаниях, методических объединениях, педчасах, где ответственный за организацию процесса аттестации нередко использовала форму компьютерной презентации, дополняющей обсуждение тех или иных проблем визуальным рядом;

- разработана программа управленческой деятельности для организации качественного и своевременного сопровождения аттестации педагогических работников МБДОУ – детский сад № 462;

- созданы организационные, информационные и материальные условия для прохождения курсов повышения квалификации, развития профессиональной компетенции в рамках методической работы ДОУ и в процессе самообразования педагогов (100% педагогических и руководящих работников к концу 2015 года прошли курсы повышения квалификации по ФГОС ДО);

- регулярно обновлялись материалы по вопросам аттестации на информационном стенде «Аттестация педагогических работников», готовились проекты приказов в части «Аттестация педагогических работников»;

- разработан индивидуальный график прохождения аттестации для каждого аттестующегося работника с обозначением конкретного периода подготовки и проведения процедуры аттестации, вручены соответствующие уведомления перед каждым этапом.

По сравнению с 2014-м аттестационным годом, когда один педагогический работник ДОУ аттестовывался впервые, в 2015-м году **два** педагогических

работника (воспитатель и учитель-логопед) успешно подтвердили первую квалификационную категорию. В течение 2015-го года ответственным за организацию процесса аттестации в ДОУ была осуществлена планомерная работа по подготовке педагогических работников к аттестации: даны методические рекомендации, оказана консультативная помощь, спланирована работа по публичному представлению педагогического опыта, создан банк данных о конкурсах всех уровней (в том числе дистанционных) и системы отслеживания новых конкурсов, организовано сотрудничество педагога с районными методическими объединениями.

Подтверждающие первую квалификационную категорию педагогические работники ДОУ 25.11.2015г. успешно прошли экспертизу педагогической деятельности. Учитель-логопед подтверждал 1КК в четвертый раз (стаж работы в должности – 13 лет), воспитатель – во второй (стаж работы в должности – 11 лет). **В ходе аттестации** строго соблюдались права аттестующихся работников основные принципы аттестации (коллегиальность, гласность, открытость) и организационный регламент проведения аттестации. Своевременно была оформлена заявка на проведение процедуры аттестации, создание экспертной комиссии, размещена необходимая информация в системе КАИС.

В преддверии прохождения процедуры аттестации каждым педагогом были пройдены курсы повышения квалификации в ИРО и в Доме Учителя, была проведена большая аналитическая работа, которая позволила им увидеть свои достижения, выявить проблемы и наметить пути их решения.

Процедура аттестации педагогических работников проходила в форме защиты аналитических отчетов. Это наиболее распространенная форма предъявления результатов своей деятельности среди педагогических работников ДОУ.

Аналитические отчеты, представленные комиссии экспертов, полностью соответствовали заявленной категории, однако, для того, чтобы получить соответствующие аналитические отчеты, требуется систематическая работа с педагогами по составлению и предъявлению ими самоанализа. Так, заместителем заведующего по ВМР в течение межаттестационного периода была обеспечена публичность представления результатов деятельности педагогов через:

- своевременное информирование;
- организацию педагогического сообщества (1 аттестовавшийся в 2015-м году педагогический работник представил опыт работы по формированию безопасного поведения у детей старшего дошкольного возраста педагогической общественности города на семинаре «Школа безопасности», а также родителям и педагогическим работникам ДОУ);
- открытый просмотр непрерывной образовательной деятельности: по образовательной области «Социально-коммуникативное развитие» (у аттестовавшегося в 2015-м году воспитателя) и логопедического занятия с детьми старшего дошкольного возраста (у аттестовавшегося в 2015-м году учителя-логопеда).
- организацию планового регулярного заслушивания аттестующихся

педагогов с промежуточными итогами их деятельности за межаттестационный период (на заседаниях педагогического совета, педчасах, консультациях), позволяющую систематизировать их собственную деятельность, своевременно решить проблемы, поставить задачи, выбрать оптимальные пути достижения результата. Двое аттестующихся в 2015-м году педагогов прошли процедуру предзащиты аналитического отчета в ДОУ, что позволило им чувствовать себя более уверенно в день проведения экспертизы профессиональной деятельности.

Замечаний к процедуре аттестации и аттестационным документам у комиссии не было. Аттестующиеся педагоги при повторной аттестации продемонстрировали осмысление собственной профессиональной деятельности, положительных и неблагоприятных факторов по достижению планируемых результатов, системный анализ, динамику уровня развития умений и навыков воспитанников; выявили возникшие проблемы и наметили пути решения проблем на новый межаттестационный период.

По результатам экспертизы аттестующиеся педагогические работники профессионально соответствуют заявленной им первой квалификационной категории.

Педагоги получили достаточно высокие баллы – 37 и 39 баллов. Однако комиссией было рекомендовано расширить содержание деятельности как воспитателю, так и учителю-логопеду в следующем межаттестационном периоде, а также представить опыт работы по данному направлению на мероприятиях различного уровня. Педагогам было рекомендовано в дальнейшем более активно вовлекать коллег, воспитанников и социальных партнеров в реализацию собственных проектов.

### ***1.2. Организация межаттестационного периода***

Аттестация в ДОУ носит индивидуальный, гибкий характер. Учитываются специфика, особенности и направления профессиональной деятельности аттестующихся педагогических работников. Действует четкая система сопровождения педагога в межаттестационный период:

- программа повышения квалификации;
- согласование выбора педагогом ведущего направления его профессиональной деятельности с Программой развития ДОУ;
- формирование аттестационного дела и папки достижений («Портфолио») педагога;
- карта самооценки;
- саморекомендации и рекомендации ОУ, которые носят взаимодополняющий характер.

С целью контроля за деятельностью педагогов в межаттестационный период организовано плановое посещение непрерывной образовательной деятельности и досуговых мероприятий, проверка документации, заместителем заведующего по ВМР ведутся карты контроля. Педагогическими работниками ДОУ в конце каждого учебного года заполняются **информационно-аналитические карты профессиональной деятельности педагога дошкольного образования в межаттестационный период.** Разработанные в ДОУ информационно-аналитические карты включают в себя следующие

показатели профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период:

- **результаты педагогической деятельности** (динамика уровня освоения воспитанниками образовательной программы ДООУ, результаты педагогической диагностики; участие воспитанников в фестивалях, олимпиадах, конкурсах различного уровня, системность использования современных образовательных технологий в образовательной деятельности и др.);

- **научно-методическая и инновационная деятельность педагога** (участие в экспериментальной деятельности, реализации ФГОС ДО, наличие авторских публикаций в профессиональных педагогических изданиях, а также в сети Интернет, результативность участия педагога в разнообразных формах методической работы: семинарах, конференциях, мастер-классах, профессиональных и творческих педагогических конкурсах, публикации, деятельность в качестве эксперта и др.);

- **повышение квалификации педагога** (самообразование, курсовая подготовка и др.).

Предлагаемая форма мониторинга имеет следующие **положительные стороны**:

- максимально приближает процесс аттестации к повседневной практической деятельности, отражает уровень педагогической практики, экономит время и силы при подготовке к последующей аттестации;

- ориентирует на развитие таких профессионально-значимых качеств, как педагогическая рефлексия, самоанализ, критичность мышления, организованность;

- позволяет планировать собственную профессиональную деятельность на достаточно продолжительный промежуток времени (межаттестационный период), равномерно распределив усилия, направленные на личностно-профессиональное развитие;

- механизм осуществления мониторинга демократичен, так как построен на самооценке деятельности.

На основании данных информационно-аналитических карт в конце каждого учебного года на итоговом педагогическом совете проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуальной программы педагога на следующий период, отраженной в перспективных направлениях аналитического отчета за межаттестационный период.

Систематичность проведения мониторинга позволяет в конце каждого учебного года сформировать обобщенную характеристику деятельности педагогов ДООУ и полученных ими результатов, что и служит предметом экспертизы во время проведения аттестационных процедур, а также основанием для осуществления адекватной самооценки результатов профессиональной деятельности педагогов на этапе написания заявления на аттестацию.

### ***1.3. Отказы от аттестации***

Отказов от аттестации в ДОУ в 2015-м году не было.

#### ***1.4. Участие общественности в аттестации педагогических кадров***

В 2015-м году отмечается усиление государственно-общественного характера аттестации через участие представителей общественности в аттестационных процессах. Так, например, с целью открытости и гласности представления результатов деятельности педагогов в период аттестации, 25.11.2015г. на защиту аналитических отчетов были приглашены коллеги, администрация, представители родительской общественности, председатель Совета МБДОУ, председатель первичной профсоюзной организации ДОУ, педагоги из других ДОУ Верх-Исетского района.

#### ***1.5. В чем новизна этого года***

Новизна 2015-го аттестационного года заключается:

- в массовом переходе на электронный документооборот и делопроизводство проведения аттестационных процедур через комплексную автоматизированную информационную систему ИРО (КАИС ИРО);
- во внедрении усовершенствованного оценочного инструментария;
- в более активном использовании информационно-коммуникационных технологий при проведении процедуры аттестации.

Всё это позволило создать комфортные условия в ходе аттестации для каждого работника образовательного учреждения и реализовать основные цели и задачи аттестации, которые направлены, в первую очередь, на обеспечение целенаправленного и непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности работников.

#### ***1.6. Организация работы в электронной системе КАИС***

В 2015-м году в ДОУ была продолжена работа в электронной системе КАИС:

- назначен ответственный за информационный обмен при подготовке и проведении аттестации педагогических работников в ДОУ;
- ответственным за организацию процесса аттестации и руководителем ДОУ пройдено обучение по работе в информационной системе КАИС;
- работа в КАИС проводится в соответствии с инструкцией для сотрудников образовательных учреждений в системе КАИС ИРО;
- организована подача заявок на образовательные мероприятия (программы и семинары) через систему КАИС ИРО;
- заполненность карточки образовательного учреждения и персонала ДОУ в системе КАИС на сегодняшний день – 100%;
- ошибок и замечаний, связанных с работой в системе КАИС, в течение 2015 года не было;
- вся информация, необходимая для проведения процедуры аттестации, была размещена в системе КАИС вовремя и в полном объеме;
- технических проблем по работе в системе КАИС не было.

Работа в системе КАИС в 2015-м году значительно дисциплинировала работу организатора процесса аттестации: позволила своевременно сформировать заявку от ДОУ на аттестацию педагога на 1КК, вовремя подготовить все аттестационные документы. Однако у организатора аттестации

есть пока и некоторые затруднения при работе в системе КАИС: например, ограниченного количества знаков (4 тысячи) не хватает для того, чтобы в полном объеме передать в заявлении содержание деятельности педагога, его достижения за межаттестационный период.

### ***1.6. Качество экспертной деятельности***

Процедура аттестации педагогических работников МБДОУ в 2015-м году осуществлялась экспертами, включенными в областной банк, имеющими достаточный стаж и опыт работы в системе образования, высокий уровень профессиональной компетентности, наличие соответствующей квалификационной категории и опыт участия в аттестационных процессах.

Работа экспертной группы была организована на высоком уровне: строго соблюдались права аттестующихся работников основные принципы аттестации и организационный регламент проведения аттестации, аттестующимся были выставлены объективные оценки, даны рекомендации на следующий межаттестационный период.

Экспертов, включенных в областной банк, в ДОУ нет, однако с созданием аттестационной комиссии в образовательном учреждении, возникла потребность в обучении членов аттестационной комиссии по ОП «Развитие профессиональной компетентности экспертов по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников» (2 человека). 1 человек (заведующий ДОУ) уже прошел обучение по направлению «Аттестация педагогических и руководящих работников».

### ***1.7. Аттестация на соответствие занимаемой должности***

В 2015-м году работников, аттестующихся на соответствие занимаемой должности, в МБДОУ – детский сад № 462 не было. Однако для организации подобной процедуры в ДОУ принято и утверждено «Положение об Аттестационной комиссии МБДОУ – детский сад № 462», оформлен «Журнал регистрации представлений на ПР с целью установления соответствия занимаемой должности», а также «Журнал протоколов заседаний Аттестационной комиссии МБДОУ – детский сад № 462».

### ***1.8. Анализ проблем и затруднений, их причины, пути и способы их преодоления***

Вместе с тем, нерешенными остались **некоторые проблемы**, связанные с вопросами аттестации педагогических работников ДОУ:

- в ДОУ из 7 педагогических работников не аттестовано 4 человека (57%), что объясняется их небольшим педагогическим стажем по занимаемой должности (менее 2-х лет);
- имеются затруднения при формулировании информации о личном вкладе в повышение качества образования, что свидетельствует об отсутствии в практике педагога инновационной деятельности;
- недостаточная готовность педагога к предъявлению результатов своей педагогической деятельности всем субъектам образовательных отношений;
- ряд педагогов, к сожалению, ограничиваются распространением своего педагогического опыта лишь на уровне образовательного учреждения (активно



участвуют во внутрисадовских педсоветах, семинарах-практикумах, мастер-классах, конкурсах и т.д.);

- отсутствие в ДОО педагогов с ВКК и педагогов - кандидатов в Областной Банк экспертов.

#### **Пути решения выявленных проблем:**

- расширение форм стимулирования педагогов для обобщения и распространения педагогического опыта средствами Интернет, публикаций, участия в профессиональных конкурсах различного уровня;

- организация вариативных форм работы с аттестующимися педагогическими работниками, направленных на повышение уровня их профессионализма: активизация методической работы с педагогами в плане сопровождения их индивидуальных программ по самообразованию; сопровождение педагогов при формировании электронного портфолио за межаттестационный период.

## **2. Развитие профессиональной компетентности руководителей ОО**

### ***2.1. Анализ результатов аттестации***

24.07.2015г. руководитель ДОО был повторно аттестован на соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к должности «руководитель ОУ» (на три года). С целью перехода от режима стабильного функционирования к «режиму развития» руководителем ДОО была разработана программа управленческой деятельности на 2015-2017гг., проект которой был представлен на аттестации. Программа состоит из трех модулей (управление, образование, здоровье), в каждом из которых определены задачи, мероприятия, направленные на их выполнение, сроки и ожидаемый результат.

## **3. Работа с молодыми педагогами**

### ***3.1. Анализ работы, которая проводится на уровне ОО по привлечению, закреплению в нем молодых педагогов***

В 2015-м году в МБДОУ – детский сад № 462 пришел работать 1 молодой педагог на должность воспитателя. Педагог не имеет квалификационной категории. Прохождение им процедуры аттестации запланировано на декабрь 2017 года.

Для создания благоприятных условий, направленных на саморазвитие профессиональной компетентности начинающего педагога, в ДОО разработана **программа работы с молодыми педагогами**. Так, за молодым специалистом «закрепляется» педагог-наставник, задача которого – оказать начинающему педагогу консультативную помощь, поддержать эмоционально, отработать усвоенные в период его обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОО на практике. Заместителем заведующего по ВМР (совместно с руководителем ДОО) разработана памятка для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОО», «Анкета молодого специалиста», «Тест для молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости». В методическом кабинете всегда в открытом доступе



для молодого педагога, пришедшего в этом году в ДОУ, методические материалы, методическая и справочная литература, дидактический и наглядный материал, ТСО.

Кроме того, в районе работает группа опытных педагогов-наставников, основной целью которой является повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов. Проведение на протяжении аттестационного года систематической работы наставников позволяет:

- ♦ отработать с молодыми педагогами усвоенные ими в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;
- ♦ освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

В течение 6 лет работы ДОУ оттока молодых специалистов в другие сферы деятельности или другие учреждения не было. 1 молодой специалист, пришедший работать в ДОУ в 2014-м году, продолжает работать в должности воспитателя, включен в график аттестации на 2016 год.

### ***3.2. Анализ деятельности ОО по созданию условий для аттестации молодых специалистов***

В 2015 году в МБДОУ – детский сад № 462 пришел работать 1 молодой специалист на должность воспитателя. Кроме того, еще у 3-х педагогов ДОУ педагогический стаж работы – менее 5 лет. **С целью создания условий для последующей аттестации педагогов** на первую квалификационную категорию, а также оказания им помощи в решении профессиональных проблем была разработана программа работы, которая включала в себя:

- педагогическую диагностику и всесторонний анализ деятельности педагога;
- консультирование;
- элементы наставничества;
- создание условий для повышения квалификации через различные формы образования (самообразование, семинары, курсы повышения квалификации в ИРО).

### ***3.3. Анализ созданных условий, направленных на саморазвитие и повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов***

Все молодые педагоги ДОУ прошли в 2015-м году курсы повышения квалификации в ГАОУ ДПО СО «Институте развития образования» по ОП «Проектирование деятельности педагога дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования» (72, 40 и 16 часов).

Кроме того, молодые педагоги ДОУ постоянно совершенствуют свое педагогическое мастерство, принимая участие в работе различных семинаров и мастер-классов:

- февраль, апрель 2015г. – участие одного молодого педагога ДОУ в семинарах, проводимых в рамках «Школы молодого специалиста» в МБУ ИМЦ «Екатеринбургском Доме Учителя» (03.02.2015г. – «Возрастной подход в организации различных видов деятельности»; 07.04.2015г. – «Методика

организации игровой деятельности детей дошкольного возраста»);

- октябрь 2015г. – участие молодого педагога ДОО в мастер-классе на тему «Возможности художественных материалов в развитии мышления, памяти, воображения ребенка», проводимом в Центре развития кадрового потенциала Дворца молодежи в рамках «Школы педагогического мастерства»;

- ноябрь 2015г. – участие одного молодого педагога ДОО в семинаре на тему «Реализация требований ФГОС ДО и создание предметно-пространственной развивающей среды в ДОО с помощью комплекса игрового оборудования «Дошкола.ру», проводимом в «Екатеринбургском Доме Учителя».

Наиболее актуальной проблемой в 2015-м году остается проблема профессиональной адаптации молодых специалистов. В этой связи актуальными видятся **следующие направления работы с начинающими педагогами:**

- привлечение молодых специалистов к участию в работе школы молодого воспитателя;

- сопровождение молодых специалистов, «закрепление» наставников за ними;

- постоянное обновление стенда с информацией о профессиональных конкурсах различного уровня; предоставление молодым специалистам возможности участия в профессиональных конкурсах;

- стимулирование педагогического труда;

- привлечение молодых специалистов к участию в методических объединениях района и города.

#### **4. Повышение квалификации педагогических и руководящих работников**

##### **4.1. Анализ результатов повышения квалификации**

В течение 2015-го года в ДОО использовались следующие формы повышения профессиональной компетентности педагогов:

- ♦ **традиционные:** индивидуальное и групповое консультирование по вопросам аттестации, работа в едином образовательном пространстве, семинары-практикумы, открытые просмотры НОД по различным образовательным областям; дни открытых дверей, творческие микрогруппы, наставничество, педагогические советы, индивидуальные опросы педагогов по выявлению трудностей в профессиональной деятельности, повышение квалификации на курсах;

- ♦ **инновационные:** «копилка» педагогического мастерства, мастер-классы, «деловые игры», проектная деятельность, творческие конкурсы внутри ДОО, школа молодых педагогов. тематические и методические консультации, проведение мастер-классов, открытых занятий педагогов по различным образовательным областям, проектная деятельность.

Система работы по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров в межаттестационный период строилась исходя из анализа кадровой ситуации, с учетом выявленных профессиональных затруднений и потребностей педагогов. Количество педагогов, повысивших

уровень своей профессиональной компетентности, вырос в этом году по сравнению с предыдущим (на 40%). Как видим, стремление к профессиональному росту, развитию у педагогов есть. Тем более, что тема курсов косвенно или напрямую, но, как правило, перекликается с приоритетным направлением их деятельности. Другое дело – педагоги должны стремиться еще и к успешной реализации полученных ими на курсах знаний в работе с детьми, что, к сожалению, не всегда наблюдается.

В 2015-м году **курсы повышения квалификации прошли 4 педагога и руководитель ДОО** Основная тематика курсов повышения квалификации педагогов – ФГОС ДО:

- в мае 2015г. 1 воспитатель прошел КПК в ГАОУ ДПО СО «Институте развития образования» по ОП «Проектирование деятельности педагога дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования» (с использованием ДОТ), 72 часа;

- в сентябре 2015г. 1 воспитатель прошел КПК в ГАОУ ДПО СО «Институте развития образования» по ОП «Проектирование деятельности педагога дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования» (с использованием ДОТ), 40 часов;

- в декабре 2015г. 2 воспитателя прошли КПК в ГАОУ ДПО СО «Институте развития образования» по ОП «Проектирование деятельности педагога дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования» (16 часов).

- в мае 2015г. руководитель ДОО прошел курсы повышения квалификации для руководителей ДОО в ИКЦ «ИР-бис» по программе «Нормативное обеспечение управленческой деятельности руководителей дошкольной образовательной организации» (16 часов);

- в марте 2015г. руководитель ДОО завершил обучение по программе профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании» в АНО ДО «Сибирском институте непрерывного дополнительного образования».

**В результате повышения квалификации** педагогических и руководящих работников:

- все педагоги и администрация ДОО прошли курсовую подготовку по введению ФГОС ДО;

- педагоги стали чаще выступать на педагогических советах, методических семинарах и научно-практических конференциях с презентациями результатов собственной педагогической деятельности, с проектами, которые разрабатывали и защищали в ходе аттестации, более чётко формулируют проблемы профессиональной деятельности в межаттестационный период, выявляют пути их решения на основе анализа педагогической теории и практики, а также результатов собственной работы;

- культивируется интерес к новшествам, иницируются новшества в дошкольной системе образования;

- в ходе аттестации заметно повышение уровня ведения диалога и дискуссии.

Значительно влияет на уровень профессиональной компетентности участие педагогов в различных конкурсах, конференциях, круглых столах, семинарах-практикумах, педагогических мастерских и т.д.

В целом, сложившаяся в ДООУ система повышения квалификации педагогических и руководящих работников создала в 2015-м году необходимые условия для освоения педагогами приоритетных направлений развития профессионального образования, эффективных педагогических технологий и внедрения их в собственную образовательную деятельность.

Вместе с тем отмечены факты неудовлетворенности педагогов:

- иногда содержание ОП не соответствует их потребностям или учебный материал не отражает современный уровень развития профессионального образования;

- отмена ряда образовательных программ и семинаров или перенос их сроков;

- формальный подход к посещению курсов повышения квалификации.

**4.2. Анализ организации профессионально-педагогического взаимодействия на уровне района, образовательной организации. Эффективные способы стимулирования профессионального роста педагогов и руководителей.**

Профессиональное общение также является одним из эффективных способов повышения квалификации педагогических и руководящих работников ДООУ. Так, расширяя образовательные и воспитательные возможности детского сада, в 2015-м году зам.зав.по ВМР выстроила взаимодействие с различными социальными партнерами в 2015-м году: с МБОУ СОШ № 141, библиотекой № 8, «Центром традиционной народной культуры Среднего Урала», музеем детской книги и кукол «Страна чудес», Пожарной частью № 2. Такая активная политика взаимодействия повысила эффективность образовательного процесса и содействовала всестороннему и гармоничному развитию детей дошкольного возраста.

В течение 2015 года педагогические и руководящие сотрудники ДООУ принимали активное участие **в системе областных, городских и районных мероприятий**, направленных на повышение уровня их профессиональной компетенции:

- февраль, апрель 2015г. – участие молодого специалиста ДООУ в семинарах, проводимых в рамках «Школы молодого специалиста» в МБУ ИМЦ «Екатеринбургском Доме Учителя» (03.02.2015г. – «Возрастной подход в организации различных видов деятельности»; 07.04.2015г. – «Методика организации игровой деятельности детей дошкольного возраста»);

- 24.03.2015г. - участие зам.зав.по ВМР ДООУ в работе Секции №9 «Психолого-педагогическое сопровождение субъектов образовательных отношений», проводимой в рамках Форума педагогических и руководящих работников системы образования г. Екатеринбурга;

- 14.04.2015г. – участие руководителя ДООУ в районных педагогических

чтениях на тему «Воспитание гражданина России: современные подходы, методы и формы»;

- 23.04.2015г. – участие одного педагога ДОО в работе семинара «Психолого-педагогическое сопровождение детей дошкольного возраста» в МБДОУ – детском саду № 94;

- 23.04.2015г. – участие одного педагога в работе семинара «Современные технологии взаимодействия ДОО и семьи», проводимом на базе МБДОУ – детском саду № 102;

- апрель 2015 года – участие руководителя ДОО во Всероссийской научно-практической конференции «Содержание филологического образования в период детства», проводимой на базе УрГПУ, в Институте педагогики и психологии детства. По результатам материалов конференции опубликована статья на тему «Проблема развития литературной речи детей старшего дошкольного возраста в ДОО»;

- 14.04.2015г. – участие руководителя ДОО в районных педагогических чтениях «Воспитание гражданина России: современные подходы, методы и формы»;

- 24.04.2015г. – участие руководителя ДОО в семинаре «Дополнительное неформальное образование в свете реализации Концепции развития дополнительного образования детей» (8ч.);

- июль 2015г. – участие руководителя ДОО в семинаре «ИКТ в дошкольном образовании»;

- август 2015г. – участие зам.зав. по ВМР в мастер-классе на тему «Экологический лабиринт», проводимом на базе МБДОУ – детский сад № 102 «Рябинка»;

- 07.09.2015г. и 09.11.2015г. – два педагога, зам.зав.по ВМР и заведующий ДОО приняли участие в городском семинаре «УМК. Предшкола нового поколения»;

- 10.09.2015г. – зам.зав.по ВМР приняла участие в районном семинаре-практикуме «Лидерство педагога в ДОО: особенности и возможности»;

- 03.10.2015г. – участие руководителя ДОО в городской конференции «Сотрудничество родителей и детского сада»;

- 15.10 – 16.10.2015г. – участие руководителя ДОО в двухдневном городском семинаре для руководителей ОУ «Развитие образовательной организации в условиях изменений»;

- 28.10.2015г. – участие молодого педагога ДОО в мастер-классе на тему «Возможности художественных материалов в развитии мышления, памяти, воображения ребенка», проводимом в Центре развития кадрового потенциала Дворца молодежи в рамках «Школы педагогического мастерства»;

- 19.11.2015г. – участие одного молодого педагога ДОО в городском семинаре на тему «Реализация требований ФГОС ДО и создание предметно-пространственной развивающей среды в ДОО с помощью комплекса игрового оборудования «Дошколка.ру», проводимом в «Екатеринбургском Доме Учителя»;

- 27.11.2015г. – зам.зав.по ВМР приняла участие в дискуссии на тему

«Информационно-образовательная среда в ДО для детей с ОВЗ», проводимой на базе МБДОУ – детский сад № 253.

Посещение таких районных и городских мероприятий осуществлялось в целях освоения передового педагогического опыта, педагогических инноваций и научных достижений. На таких мероприятиях педагоги делились опытом работы по развитию речевой, познавательной, художественно-эстетической деятельности детей старшего дошкольного возраста; повышали профессиональное мастерство и творческую активность; расширяли диапазон профессионального общения.

Педагоги ДОУ, по сравнению с 2014-м годом, более активно стали стремиться к публичному представлению результатов своей деятельности за межаттестационный период не только на уровне района, но уже и на уровне города. Так, в мае 2015 года на базе МБДОУ – детский сад № 462 было организовано городское мероприятие (семинар-практикум) в рамках работы методического объединения воспитателей г. Екатеринбурга на тему «Школа безопасности: активные формы обучения основам безопасности жизнедеятельности в детском саду». Целью данного мероприятия стало обобщение и представление опыта воспитателя (совместно с зам.зав.по ВМР) по обучению детей старшего дошкольного возраста навыкам безопасного поведения на дороге.

**Основными средствами стимулирования профессионального роста педагогических и руководящих сотрудников ДОУ в 2015-м году являлись:**

- принятая в 2015 году новая редакция «Положения об оплате труда и системе стимулирования эффективности педагогического труда». В новом «Положении...» премия как экономическая категории – это форма распределения стимулирующего фонда ДОУ *по результатам труда* педагогических работников, их личный трудовой вклад в развитие ДОУ;

- обучение педагогов на курсах повышения квалификации на бюджетной основе (в ИРО);

- награждение педагогических работников Почетными грамотами и Благодарственными письмами за активное участие в конкурсах, организацию и проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, педагогических гостиных, за участие в праздничных мероприятиях ДОУ;

- разработка зам.зав.по ВМР совместно с руководителем ДОУ информационно-аналитических карт профессиональной деятельности педагога дошкольного образования в межаттестационный период (в соответствии с ФГОС ДО и Новым порядком аттестации), заполнение карт педагогами в течение учебного года, отчет по заполнению на итоговом Совете педагогов.

## **5. Профессиональные конкурсы**

### ***5.1. Анализ организации, проведения профессиональных конкурсов***

В этом году продолжена практика участия педагогов во Всероссийских, городских и муниципальных конкурсах. Анализ численных показателей по годам показал, что в 2015-м году педагоги стали более активно участвовать в конкурсах по сравнению с предыдущими годами. Однако творческие конкурсы

привлекают педагогов больше, чем конкурсы профессионального мастерства.

В течение 2015 года 57% педагогического состава приняло участие в следующих конкурсах:

- январь 2015г. – участие педагогов ДОО в фотоконкурсе «Новый год в нашем детском саду» (лауреаты);
- февраль 2015г. – участие музыкального руководителя ДОО в районном этапе фестиваля творческих возможностей педагогических работников Верх-Исетского района «Большая перемена» (победитель);
- май 2015г. – участие одного педагога в открытом фестивале-конкурсе патриотической песни «О Родине, о доблести, о славе!», посвященного 70-й годовщине Победы в ВОВ (лауреат);
- август 2015г. – участие учителя-логопеда ДОО во Всероссийском интернет-конкурсе «Ты – гений» (3 место в номинации «творческие работы и учебно-методические разработки»);
- октябрь 2015г. – участие двух педагогов в городском фестивале «ДО-школьная наука», проводимого на базе МАУ ДО Городского Дворца творчества детей и молодежи «Одаренность и технологии» (лауреаты);
- октябрь 2015г. – участие одного педагога ДОО в областном конкурсе «Светлячок» на лучший дизайн одежды пешехода с использованием световозвращающих элементов (лауреат);
- ноябрь 2015г. – участие шести педагогов (совместно с детьми) в районном конкурсе, посвященном Международному Дню матери (победители, лауреаты).

С одной стороны, количество педагогов, активно предъявляющих свой опыт работы педагогическому сообществу, разумеется, хотелось бы увеличить. Тем более, что отмечается участие одних и тех же педагогов в конкурсах. С другой стороны, постоянно растет доля работников, принимающих участие в профессиональных конкурсах, представляющих собственный опыт (обобщенный и систематизированный) педагогической общественности (на сегодня это 43 % от общего количества педагогических работников, что незначительно выше, чем в прошлом году). К сожалению, пока что не все педагоги ДОО стремятся активно распространять свой педагогический опыт не только на уровне образовательного учреждения, но и на уровне района, города, региона, страны - участвовать в конкурсах, публиковаться, выступать на конференциях, мастер-классах, семинарах, что является необходимым условием для повышения квалификационной категории с первой на высшую, а также для получения отраслевых наград. Поэтому в дальнейшем необходимо уделять особое внимание изучению профессионального потенциала педагогов ДОО - повышать мотивацию педагогов для участия в конкурсах, активизировать творческий потенциал ПР по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

Стоит отметить, что в последнее время в МБДОУ наблюдается тенденция к повышению творческого подхода педагогов к участию в конкурсах, их инициативности, открытости.



## **6. Выводы:**

### **6.1. Степень реализации поставленных задач**

Таким образом, план работы по организации процесса аттестации педагогических работников в 2015-м году в МБДОУ - детский сад № 462 выполнен. Анализ результатов свидетельствует об удовлетворительном состоянии системы аттестации педагогических работников в МБДОУ – детский сад № 462:

- процедуры подготовки и проведения аттестации проводятся без нарушений;
- отказов от аттестации нет;
- претензий и замечаний по процедуре аттестации от членов экспертных комиссий и самих аттестующихся нет;
- предъявляемые педагогами результаты профессиональной деятельности соответствуют требованиям к квалификационным категориям, прописанным в новом «Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276);
- количество педагогических и руководящих работников, прошедших курсы повышения квалификации по ФГОС ДО составило к концу 2015г. 100% от общего состава;
- аттестационные документы оформлены и приняты экспертной комиссией с первого раза без замечаний;
- работа в системе КАИС ИРО ведется в полном объеме;
- руководитель ДОУ имеет соответствующую профессиональную подготовку и прошел в 2015-м году процедуру аттестации;
- молодой специалист, пришедший работать в этом году в ДОУ, успешно адаптируется и развивается в профессии;
- педагоги ДОУ принимают активное участие в конкурсах различного уровня;
- повысилась информационная грамотность педагогов. Многие педагоги хорошо осведомлены о дистанционных Интернет-конкурсах, в которых стали принимать активное участие;
- наблюдается рост профессиональной культуры педагогических работников, ориентация на освоение современных информационно-коммуникационных технологий;
- создана и эффективно действует система стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методической культуры, личностного профессионального роста.

Однако анализ практики аттестации педагогических работников МБДОУ – детский сад № 462 выявил и ряд проблем, требующих разрешения в следующем 2016-м аттестационном году:

- осуществить анализ причин отсутствия мотивации к профессиональному росту у педагогов, не претендующих на повышение квалификационной категории с первой на высшую;

- добиться полной аттестации педагогических работников в МБДОУ (за исключением лиц, не подлежащих аттестации);
- педагогическим работникам распространять накопленный ими за межаттестационный период опыт работы по той или иной методической теме не только на уровне ДОУ, но и на уровне города и района;
- активизировать участие педагогов ДОУ в конкурсах профессионального мастерства.

## ***6.2. Выявленные тенденции, противоречия***

Ежегодный анализ практики аттестации педагогических работников показал, что она оказывает существенное влияние на реализацию программных целей развития образования, а именно:

- стимулирует освоение педагогами концептуальных и нормативно-правовых оснований развития образования;
- способствует внедрению в педагогическую практику результативных технологий, методов;
- содействует в определенной степени росту творческой активности и компетентности педагогов;
- вводит в действие моральные и материальные стимулы и возможности для роста профессиональной квалификации педагогов.

## ***6.3. Положительный опыт, который может быть тиражирован на уровне города.***

В ДОУ созданы и активно используются при подготовке к аттестации папки «В помощь аттестующемуся педагогу», «В помощь эксперту», «В помощь ответственному за информационный обмен и организационные вопросы аттестации»;

Было отмечено, что аттестующиеся в 2015-м году педагоги активно использовали при подготовке к аттестации созданную организатором аттестации (совместно с руководителем) папку «В помощь аттестующемуся педагогу», куда вошли не только нормативно-правовые документы по аттестации и выдержки из них (сам «Порядок...», «Цели и задачи аттестации», «Требования к квалификационным категориям», «Формы аттестации», «Права аттестующихся педагогических работников» и др.), но и образцы заявлений, аттестационных паспортов на 1КК и ВКК, требования к аналитическому отчету, к презентации, к составлению саморекомендаций (с уже готовыми формулировками), формированию портфолио, аттестационного дела педагога, к заполнению педагогом мониторинга профессиональной деятельности в межаттестационный период и многое другое.

Опыт ведения папки «В помощь аттестующемуся педагогу» показал свою эффективность и будет продолжен в ДОУ. В дальнейшем папка будет пополняться новыми материалами, исходя из ошибок, допущенных педагогами в оформлении аттестационных документов, а также исходя из анализа содержания и оформления заявлений педагогическими работниками.

#### **6.6. Перспективы, планируемые результаты**

С целью обеспечения последовательной реализации государственной образовательной политики в части аттестации педагогических и руководящих работников необходимо:

- продолжить работу по качественному информированию педагогических работников о процедуре аттестации;
- систематизировать деятельность образовательного учреждения в части отслеживания роста профессионализма, продуктивности, качественных приращений результатов практической деятельности педагогических работников в межаттестационный период;
- разработать план работы по подготовке педагогических работников к аттестации в межаттестационный период;
- продолжить работу по содействию в повышении профессиональной компетенции педагогических и руководящих работников через различные формы организации профессионально-педагогического взаимодействия;
- своевременно информировать педагогов о конкурсах профессионального мастерства.

#### **7. Предложения в адрес:**

- ИРО: увеличение количества мест на курсах повышения квалификации по ФГОС ДО, а также по программе профессиональной переподготовки «Педагогика и методика дошкольного образования»;
- других ОУ: распространение опыта работы на уровне района по созданию в ДОУ условий для проведения аттестации ПР, по ведению делопроизводства по вопросам аттестации; проведение круглых столов, мастер-классов, семинаров по вопросам аттестации для новых организаторов; тиражирование материалов таких семинаров в форме буклетов, памяток.

Заведующий МБДОУ – детский сад № 462 /Миняева О.В.

