

Управление образования администрации
Кунгурского муниципального округа Пермского края
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 2»

Номинация:

аттестации под ключ: сопровождение
молодых педагогов при подготовке к
аттестации

Тема конкурсной работы
**«Системное сопровождение педагога дошкольной
образовательной организации - залог его успешной
аттестации»**

Автор-разработчик:
Гайдукова Ирина Петровна,
старший воспитатель,
i.gaidukova2016@yandex.ru

Кунгур, 2023

Содержание

Введение.....	3
1. Характеристика кадрового состава учреждения и актуального состояния аттестации за последние три года.....	3
2. Анализ выявленных профессиональных затруднений и успешных сфер профессиональной деятельности молодых педагогов в процессе подготовки к аттестации и по результатам аттестации за последние 3 года	5
3. Описание условий, созданных в учреждении, для сопровождения педагогов при прохождении ими аттестации на первую и высшую категории	6
3.1. Внесение изменений в систему оплаты труда работников учреждения... ..	6
3.2. Взаимодействие педагогов в рамках методической сети детского сада и системы наставничества.....	7
3.3. Сопровождение педагогов при выстраивании процесса самообразования.	9
4. Описание сопровождения молодых педагогов.....	10
Приложение 1	
Примеры индивидуальных образовательных маршрутов, способствующих повышению профессиональных компетенций педагогов, в т.ч. и в вопросах заполнения ими электронного портфолио с целью присвоения высшей квалификационной категории, разработанных в рамках системы наставничества... ..	11
Приложение 2	
Разработки, предоставленные педагогам для организации их самообразования с целью пополнения разделов портфолио.....	15
Приложение 3	
План деятельности институциональной педагогической площадки «Начинающие педагоги ДОУ» на 2022-2023 учебный год.....	17
Приложение 4	
Примеры форм документов, предоставленные педагогам для подтверждения достижений за отчетный период и дальнейшего использования их при заполнении разделов портфолио.....	19

Введение

Одна из основных целей деятельности дошкольной образовательной организации - создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в учреждении. Без качественного педагогического состава создать указанные условия, в полной мере способствующие эффективной реализации образовательной программы, достаточно проблематично. Существующая на сегодняшний день проблема комплектования детских садов квалифицированными кадрами обусловлена непристижностью профессии воспитателя, а значит текучестью кадров и их низким уровнем профессиональной подготовки. Перспективные и молодые специалисты часто отдают предпочтение трудоустройству в коммерческие организации из-за относительно низкого уровня заработной платы в бюджетной сфере. Одной из возможностей, побуждающих педагогов продолжать свою деятельность в организации, по мнению автора работы, может являться планирование их профессионального роста, которое в свою очередь требует обеспечения условий для повышения категории педагогов посредством их аттестации.

Несомненно, что аттестация - это важный этап профессиональной жизни любого педагога, способствующий повышению качества его деятельности за счет проведения самооценки, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов профессионального развития. Учитывая, что количество педагогических работников с категорией является строкой отчетности, влияет на престиж и рейтинг учреждения, на местах возникает проблема: аттестация в целях установления квалификационной категории переходит из разряда добровольных процедур по желанию работника в разряд обязательных - по требованию администрации. Данная ситуация не может не тревожить, потому что в настоящее время процесс прохождения процедуры аттестации вызывает затруднения даже у педагогов, имеющих достаточно значительный стаж профессиональной деятельности. Как показали результаты анкетирования, среди причин, вызывающих затруднения при прохождении аттестации, воспитатели и специалисты дошкольной образовательной организации отмечают: трудоемкость сбора информации; неумение грамотно составлять необходимые для прохождения аттестации документы: справки-информации, аналитические справки, отчеты, справки-подтверждения и пр., а так же недостаточный уровень умения использования технических средств.

Цель представленной разработки - презентация заинтересованным лицам условий, способствующих поддержанию у педагогических работников детского сада желания повышать уровень своей квалификации.

К задачам, раскрывающим цель разработки, относятся:

- изложить характеристику кадрового состава учреждения и результаты экспертных заключений по наполнению педагогами разделов портфолио за три учебных года;
- раскрыть созданные в учреждении условия, способствующие проживанию педагогом периода аттестации в наиболее щадящем для него режиме;
- ознакомить с формами сопровождения молодых педагогов в рамках действующей системы наставничества и институциональной педагогической площадки «Начинающие педагоги ДООУ».

1. Характеристика кадрового состава учреждения и актуального состояния аттестации за последние три года.

В настоящее время педагогическими кадрами дошкольное учреждение укомплектовано на 98%. При этом в кадровый состав учреждения входят 56 сотрудников: заведующий – 1, заместитель заведующего по ВМР – 1, старший воспитатель (1 старший воспитатель совмещает 0,5 ставки социального педагога) – 3, воспитатели – 40, педагог-психолог – 1, учитель – логопед – 3, учитель-дефектолог – 1, инструктор по физической культуре – 1, музыкальный руководитель – 2 (вакансия 1 человек). По состоянию на

15.04.2023 общее количество основных педагогических работников, включая находящихся в отпуске по уходу за детьми до трех лет, составляет 54 человека.

Проведение качественного анализа указывает на то, что в зависимости от возраста педагогические работники учреждения распределены следующим образом:

Возрастная категория	До 35 лет	От 36 до 45 лет	От 46 до 55 лет	От 56 лет
Количество (доля от общего количества педагогов)	22 чел. (40,7 %)	10 чел. (18,5 %)	16 чел. (29,7 %)	6 чел. (11,1 %)

Достаточно высокая доля молодых педагогов с одной стороны указывает на потенциал развития коллектива, а с другой – является одной из основных причин, препятствующих повышению показателей по аттестации. Возрастной состав основных педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию, представлен в таблице:

Возрастная категория	До 35 лет	От 36 до 45 лет	От 46 до 55 лет	От 56 лет
Количество педагогов, имеющих первую и высшую категорию (доля от общего количества в возрастной категории)	11 чел. (50 %)	9 чел. (90 %)	12 чел. (75 %)	2 чел. (33,3 %)
Количество педагогов, имеющих соответствие занимаемой должности (доля от общего количества в возрастной категории)	3 чел. (13,6 %)	1 чел. (10 %)	1 чел. (6,25 %)	2 чел. (33,3 %)
Из них не подлежат аттестации на СЗД	8 чел. (36,4 %)	-	3 чел. (18,8 %)	2 чел. (33,4 %)

Из содержания таблицы видно, что наибольшее количество педагогов, не подлежащих аттестации на СЗД, относится к первой возрастной категории. Данная ситуация связана с тем, что начав профессиональную деятельность, педагоги не доработав двух лет, позволяющих им пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности, уходят в декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет или увольняются по причине разочарования в профессии.

Работа по организации и проведению аттестации сотрудников в учреждении выстраивается на основании Приказов заведующего «Об организации аттестации педагогических работников МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 2», приложением к которому являются ежегодно составляемые:

- список педагогических работников, подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности, первую и высшую категорию;
- план работы по организации и проведению аттестации педагогических работников на учебный год (краткосрочное планирование);
- график аттестации педагогических работников на ближайшие пять учебных лет (долгосрочное планирование).

Свод данных по аттестации педагогов за три учебных года представлен в таблице:

Показатель	Период (учебный год)	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Общее количество педагогических работников		52	57	54
в том числе воспитателей		42	45	42
в том числе специалистов		10	12	12
Общее количество аттестованных педагогических работников на конец учебного года		32 (61,5%)	34 (59,6%)	34 (63 %)

в том числе имеют высшую категорию	19	19	19
в том числе имеют первую категорию	13	15	15
в том числе имеют соответствие занимаемой должности	5 (9,6 %)	7 (12,3 %)	7 (12,9 %)
Количество педагогов, аттестованных за учебный год	15 (28,8 %)	9 (15,8 %)	10 (18,5 %)
в том числе на высшую категорию	6	2	4
в том числе на первую категорию	4	2	1
в том числе на соответствие занимаемой должности	5	5	5
Не подлежат аттестации на СЗД на конец учебного года	15 (28,8 %)	16 (28,1 %)	13 (24,1 %)

Данные свидетельствуют о том что, благодаря планированию, аттестация в учреждении проводится достаточно равномерно. Стоит обратить внимание на то, что из 19 человек, успешно прошедших процедуру аттестации на первую и высшую категории, 14 человек (73,68%) – аттестовались первично.

Незначительные изменения показателей по учебным годам объясняются естественными кадровыми движениями: увольнение сотрудников, в том числе по причине достижения ими пенсионного возраста, отпуск по беременности и родам, уходу за детьми до 3 лет. Стоит отметить, что количество поданных заявлений по всем годам соответствует рассмотренным на аттестационных комиссиях. Отрицательных экспертных заключений нет. Все сотрудники изъявившие желание аттестоваться на первую и высшую категории проходят аттестацию с положительными экспертными заключениями.

2. Анализ выявленных профессиональных затруднений и успешных сфер профессиональной деятельности молодых педагогов в процессе подготовки к аттестации и по результатам аттестации за последние 3 года.

Для выявления профессиональных затруднений и успешных сфер было проведено исследование, включающее в себя анализ результатов экспертных заключений по наполнению портфолио педагогами учреждения.

Фактические оценки экспертов по разделам портфолио за три учебных года представлены в таблице. Цветом выделены данные по педагогам, представившим документы на подтверждение квалификационной категории, остальные проходили процедуру аттестации первично.

№ п/п	Категория	Разделы портфолио												Итоговая оценка эксперта (%)
		2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	2.5.	2.6.	3.1.	4.1.	5.1.1	5.3.	6.1.	7.1.	
2022-2023 учебный год														
1	В	8	8	8	9	7	8	9	8	8	10	9	9	101(84%)
2	В	8	8	8	8	6	7	8	8	8	8	7	8	92 (77%)
3	В	10	10	10	9	10	7	8	7	10	-	-	7	88 (88%)
4	В	10	9	10	9	8	-	10	8	9	10	-	9	92 (92%)
5	1	10	9	9	-	-	-	9	9	9	9	-	9	73 (91%)
2021-2022 учебный год														
6	1	8	8	8	-	-	9	9	8	8	9	8	8	83 (83%)
7	1	8	8	7	-	-	9	9	8	8	8	8	8	81 (81%)
8	В	10	9	9	8	8	10	10	9	8	10	9	9	109 (91 %)

9	В	8	10	8	8	8	-	10	9	8	10	-	9	88 (88%)
2020-2021 учебный год														
10	В	8	10	10	10	10	10	10	10	9	10	-	10	107(97%)
11	В	8	9	8	7	8	9	9	7	9	9	9	9	101 (84%)
12	В	8	9	9	8	9	9	8	8	8	7	9	8	100 (83%)
13	В	9	9	9	10	8	9	9	8	6	10	7	7	101 (84%)
14	В	9	9	9	8	8	10	10	10	9	9	9	9	109 (91%)
15	В	10	10	10	10	10	10	9	10	10	10	-	10	109 (99%)
16	1	8	8	8	-	-	6	8	8	8	7	7	7	75 (75%)
17	1	7	7	8	-	-	8	8	8	7	7	7	7	75 (75%)
18	1	8	7	8	-	-	8	8	8	8	8	7	8	78 (78%)
19	1	5	7	9	-	-	7	8	8	7	8	8	8	75 (75%)
Всего баллов	-	160	164	165	104	100	136	169	159	157	159	104	159	
Ср. балл	-	8,4	8,4	8,7	8,7	8,3	8,5	8,9	8,4	8,3	8,8	8,0	8,4	

Данные таблицы свидетельствуют о том, что наибольшие сложности педагогические работники испытывают при заполнении материалов раздела 6 «Использование здоровьесберегающих технологий» в части 6.1. «Результаты использования здоровьесберегающих технологий (для педагогов ДОУ, С (К)ОУ)». В рекомендациях, прописанных экспертами по разделу, наиболее часто указывается недостаточность аналитической информации и отсутствие показателей физического развития воспитанников. Наиболее высокая средняя оценка просматривается по третьему разделу портфолио в части 3.1. «Руководство проектной деятельностью, разработка и реализация собственных проектов; участие в проектах, социально образовательных инициативах».

Основываясь на содержании таблицы, можно заключить, что качество заполнения педагогами портфолио имеет положительную динамику изменений. Средний процент оценки результатов после проверки материалов экспертами увеличивался (84,1 % в 2020-2021 учебном году; 85,8 % - в 2021-2022 и 86,4 % в 2022-2023 учебном году). Одним из факторов, оказывающих влияние на улучшение средних показателей, могут являться созданные в учреждении условия, представленные в следующем разделе.

3. Описание условий, созданных в учреждении, для сопровождения педагогов при прохождении ими аттестации на первую и высшую категории

Как отмечалось ранее, основной проблемой, препятствующей заинтересованности педагогов в последующем сохранении уровня своей квалификации или его повышении, является трудоемкость заполнения портфолио. Условия, которые созданы в учреждении для проживания педагогом этого периода в наиболее щадящем для него режиме, являются залогом поддержания у сотрудника заинтересованности в повышении своей квалификации.

К таким условиям, на уровне учреждения относятся:

- 1) внесение изменений в систему оплаты труда работников учреждения;
- 2) взаимодействие педагогов в рамках методической сети детского сада и системы наставничества;
- 3) сопровождение сотрудников при выстраивании процесса их самообразования.

3.1. Внесение изменений в систему оплаты труда работников учреждения

Одной из административных мер, способствующих упрощению сбора информации к портфолио, стал пересмотр и внедрение показателей эффективности и качества работы для установления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей, являющихся

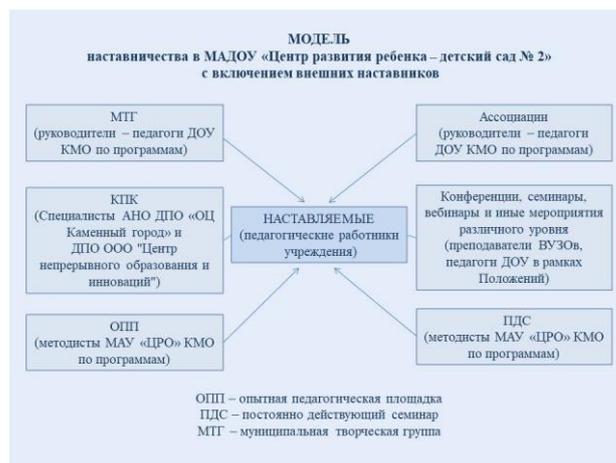
приложением к Положению о системе оплаты труда работников муниципального учреждения. Существующие на сегодняшний день показатели позволяют педагогам постепенно и грамотно аккумулировать данные, распределяя их по разделам, соответствующим разделам портфолио. А именно, заполняя два раза в год оценочные таблицы, воспитатели и специалисты при сдаче отчета могут систематизировано проводить количественный и качественный самоанализ заполнения разделов своего портфолио. Достижению качества оформления материалов способствует использование педагогами при подтверждении отчетных данных по итогам полугодий форм документов, разработанных методической службой, к которым относятся схемы самоанализа проведения организованной деятельности, аналитические справки на участие в качестве слушателя в мероприятиях, по результатам реализации проектов и акций, работы в качестве члена жюри, отзывы на просмотр или участие и пр., представленные в приложении 4. Иные подтверждающие данные (фотографии, новостные и информационные посты и пр.) систематически размещаются представителями методической службы на сайте детского сада или в сообществах социальной сети «ВК», что в свою очередь также облегчает сбор подтверждающих материалов.

В соответствии с частью 8 ФЗ N 298-ФЗ от 14.07.2022 «образовательная организация вправе применять в своей деятельности электронный документооборот, который предусматривает создание, подписание, использование и хранение документов, связанных с деятельностью образовательной организации, в электронном виде». Хранение должным образом оформленных отчетно-подтверждающих материалов в облачном хранилище учреждения, в свою очередь, упрощает доступ к информации, которая будет нужна для заполнения портфолио, как самому педагогу, так и представителю методической службы, являющемуся куратором аттестуемого.

3.2. Взаимодействие педагогов в рамках методической сети детского сада и системы наставничества

Методическая сеть детского сада представлена институциональными творческими группами и опытными педагогическими площадками. В настоящее время в учреждении действуют 8 институциональных творческих групп: «Речевое развитие дошкольников», «Краеведение», «Воспитатели групп раннего развития», «Безопасное детство», «Добрые дела руками дошколят», «Будем здоровы!», «Техническое творчество», «Среда, которая воспитывает!» и 3 педагогических площадки: «Начинающие педагоги ДОУ», «Школа семейного счастья» (родительское образование) и «ИКТ – компетентность». Сообщества способствуют совершенствованию уровня профессионального мастерства педагогов, пополнению методического и дидактического оснащения образовательного процесса в ДОУ, созданию единого образовательного пространства, объединяющего все корпуса. Взаимодействие с коллегами в рамках указанных площадок позволяет педагогам эффективно накапливать материалы для заполнения раздела 2 «Методическая работа и трансляция педагогического опыта».

В соответствии с Положением о наставничестве для педагогических работников в МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 2» в учреждении действует система наставничества, одной из целей которой, помимо прочего, является способствование преодолению профессиональных трудностей, в том числе и в вопросах аттестации. Созданные базы наставников и наставляемых не являются статичными, по мере необходимости в них вносятся изменения и дополнения. Наставничество осуществляется как через взаимодействие педагогов в рамках учреждения, так и с привлечением внешних наставников, обе модели наставничества представлены на рисунках.



В августе 2022 года педагогам, не имеющим аттестации или аттестованным на первую квалификационную категорию, было предложено пройти опрос в Yandex Forms. В опросе приняли участие 30 педагогических работников, из которых 19 в возрасте до 35-ти лет, в том числе: 3 специалиста и 27 воспитателей. Об имеющихся профессиональных дефицитах заявили 25 педагогов. Анализ данных позволил определить, что профессиональные дефициты всех опрошенных можно объединить по пяти направлениям: аттестация - 8, самообразование - 6, применение информационно-коммуникационных технологий - 3, организованная деятельность с детьми - 4, взаимодействие с родителями – 4.

Принимая во внимание модель системы наставничества в учреждении, выявленные у педагогов профессиональные дефициты устраняются на протяжении 2022-2023 учебного года посредством взаимодействия с наставниками через формы взаимодействия, представленные в таблице, где: ИТГ – институциональная творческая группа; ИПП – институциональная педагогическая площадка; ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут.

Проблема, требующая решения	Возможное взаимодействие с наставником
Аттестация	Проведение консультаций в рабочем порядке, в рамках ИПП «Начинающие педагоги ДОО» и ИОМ
Самообразование	Проведение консультаций в рабочем порядке и ИОМ
Применение ИКТ	В рамках ИПП «ИКТ – компетентность» и ИОМ
Проведение организованной деятельности с детьми	В рамках ИПП «Начинающие педагоги ДОО»
Взаимодействие с родителями	В рамках ИПП «Школа семейного счастья», ИПП «Начинающие педагоги ДОО» и ИОМ

Сопровождение педагогов, испытывающих затруднения в вопросах аттестации (самая многочисленная категория) предполагает два варианта. При первом варианте, в случае незначительных дефицитов в рабочем порядке куратором проводится анализ наработок педагога, в ходе которого определяются разделы портфолио, имеющие недостаточное наполнение и определяется оптимальный срок подачи заявления с учетом выявленных дефицитов. В дальнейшем проводится контроль документов, подготовленных к загрузке, и в случае необходимости даются рекомендации по внесению в них изменений и дополнений. После подгрузки материалов проводится визуальный контроль всех разделов, соотнесение их содержания с самоанализом педагога.

Второй вариант предполагает более тесное взаимодействие, включающее в себя помимо практической помощи обогащение теоретических знаний аттестуемого, и

реализуется в форме индивидуального образовательного маршрута. Пример ИОМа представлен в приложении 1.

Повышение компетентности педагогических работников в рамках их самообразования, как одного из путей выстраивания индивидуального маршрута профессионального роста, равно как и сопровождение молодых начинающих педагогов раскрыты в последующем содержании работы.

3.3. Сопровождение педагогов при выстраивании процесса их самообразования.

Самообразование, являясь одной из возможностей постоянного повышения уровня профессиональных компетенций педагога ДООУ, позволяет выстроить индивидуальный маршрут постижения педагогом новых профессиональных знаний и умений в соответствии с собственными потребностями и возможностями, а значит успешно проходить процедуру аттестации. Казалось бы, все достаточно просто и логично: самообразование для педагога – один из самых доступных путей к его профессиональному совершенствованию, а значит и к повышению конкурентоспособности, к возможностям карьерного роста, повышению оплаты труда. Такова теория вопроса, но какова ситуация на практике?

Как показали исследования, проведенные в 2020-2021 учебном году, чаще всего самообразование педагога не имело практической направленности и носило формальный характер. При выборе темы самообразования большинство специалистов ориентировались только на достаточно распространенные и хорошо представленные проблемы, имеющиеся у воспитанников, а не на недостаток собственных знаний и умений. Основным фактором, влияющим на желание изучать ту или иную тему, служило достаточность проработанной по ней информации в интернете. Именно «достаточность» информации, а не её отсутствие, определяло выбор направления, а значит и не активизировало стремление педагогов к исследованию проблем, к поиску путей их решения. Понимая актуальность проблемы в направлении развития детей, многие педагоги не могли связать её с индивидуальным опытом (личными затруднениями в работе) и собственным профессиональным мастерством (пополнением опыта). Заявленная цель не отображала отношения к результату самообразования, а прописанные задачи были направлены только на детей или родителей. Планируемые результаты и показатели, по которым должна отслеживаться эффективность самого процесса самообразования и качественные изменения в деятельности, были не достаточно проработаны, а иногда и совсем не сформулированы. В качестве продуктов процесса самообразования педагоги ДООУ чаще всего предоставляли дидактические игры и пособия, картотеки, а, авторские методические разработки, новые формы, методы, приемы работы с детьми, педагогические комплекты, методические рекомендации разрабатывали менее охотно. Слабый, не приносящий собственного удовлетворения результат от самообразования, не способствовал проявлению желания транслировать свой опыт. Трансляции ограничивались границами ДООУ и презентацией своих наработок родителям воспитанников в форме банальных консультаций.

Таким образом, по ряду приведенных выше причин, процесс самообразования у некоторых педагогов ДООУ не является достаточно эффективным и не влечёт за собой весомых результатов, что в свою очередь снижало стремление сотрудников самообразовываться.

Поправить ситуацию помогли ряд мер, направленных на координацию профессиональной деятельности сотрудников по их самообразованию, к которым относятся:

- систематическое проведение образовательного аудита (планов самообразования, РППС группы на предмет отображения в ней результативности по теме самообразования),

с целью определения и конкретизации существующих проблем и разработки мер индивидуальной методической поддержки;

- обсуждение новых тем самообразования, обоснование их выбора педагогами, обсуждение списка источников самообразования, конкретизация проблем педагога, совместное определение алгоритма действий по их решению, оказание методической помощи в решении возникающих проблем;

- организация круглых столов, дискуссии, семинаров и иных форм взаимодействия для выявления вопросов, вызывающих наибольшее затруднение, поиск ответов на них, определение критериев эффективности для отслеживания результативности процесса и подбор диагностического инструментария;

- предоставление памяток, печатных форм для составления и написания плана и отчета по теме самообразования;

- побуждение к систематическому участию в конкурсах, ярмарках для трансляции опыта по теме самообразования, презентации разработок, игр и пособий.

Координация деятельности педагогов направлена на то, чтобы заинтересовать их результатом самообразования, сделать его неформальным, не оторванным от взаимодействия с детьми, а значит эффективным для заполнения разделов портфолио.

Разработки и формы документов, предоставленные педагогам для организации их самообразования, представлены в приложении 2.

4. Определение оптимальных форм, методов и технологий сопровождения молодых педагогов

Для методической поддержки и психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов, начавших свою педагогическую деятельность в учреждении менее пяти лет назад и не имеющих квалификационной категории, организована деятельность институциональной педагогической площадки «Начинающие педагоги ДОО». Взаимодействие в рамках деятельности объединения на протяжении предшествующего 2021-2022 учебного года было достаточно эффективным, носило теоретико-практический характер и позволило педагогам-участникам, исходя из данных опроса, получить ответ на вопросы, вызывающие у них затруднения в ходе ежедневной профессиональной деятельности.

Проведение педагогического мониторинга и подведение итогов за учебный год, в том числе и по активности педагогических работников ДОО, указало на то, что, не смотря на посещение площадки, начинающие педагоги не в достаточной степени выступали на мероприятиях различного уровня и мало участвовали в конкурсах. Исходя из указанного, в ходе планирования деятельности на 2022-2023 учебный год в направленность деятельности ИПП были внесены дополнения - запланировано проведение мероприятий, побуждающих педагогических работников заявляться с выступлениями хотя бы на уровне учреждения и способствующих наработке ими материалов для предоставления на ежегодные профессиональные конкурсы, конференции, семинары и иные мероприятия.

Цель педагогической площадки в текущем учебном году: создание условий для коллективной и индивидуальной методической поддержки и психолого-педагогического сопровождения начинающих педагогов, направленного на пополнение профессионального портфолио за счет включения мероприятий, побуждающих их к наработке материалов для профессиональных конкурсов и иных мероприятий.

Мероприятия из плана деятельности институциональной площадки на 2022-2023 учебный год представлены в приложении 3.

Примеры индивидуальных образовательных маршрутов, способствующие повышению профессиональных компетенций педагогов, в т.ч. и в вопросах заполнения ими электронного портфолио с целью присвоения высшей квалификационной категории, разработанные в рамках системы наставничества

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 2»

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого

1. Данные наставника

1.1. ФИО	Гайдукова Ирина Петровна
1.2. Номер телефона	89129846740
1.3. Должность, категория	Старший воспитатель, категория высшая
1.4. Основные компетенции	-методическое обеспечение деятельности педагогов по реализации образовательных программ дошкольного образования; - координация деятельности педагогов по реализации образовательных программ дошкольного образования с учетом перспективного планирования; - организационно-методическое обеспечение взаимодействия организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования с семьей
1.5. Ресурс времени на реализацию ИОМа	Три-четыре раза в неделю в зависимости от направленности взаимодействия

2. Данные наставляемого

2.1. ФИО	Абдулина Евгения Юрьевна, 89197118223
2.2. Должность, категория	воспитатель, без категории
2.3. Индивидуальные профессиональные затруднения наставляемого, требующие решения	1. Организация образовательного процесса в ДОУ; 2. Учебно-методическое обеспечение ООП ДО; 3. Календарно – тематическое планирование в ДОУ; 4. Планирование и организация взаимодействия с родителями

3. Взаимодействие наставника и наставляемого

3.1. Форма	Педагог-педагог
3.2. Дата начала взаимодействия	01.12.2022

4. График взаимодействия (заполняется в течение всего периода взаимодействия)

Дата	Тема взаимодействия	Форма взаимодействия	Планируемый результат
1. Организация образовательного процесса в ДОУ			
08.12.22	Федеральный государственный образовательный стандарт ДО	Семинар	Систематизированы знания (блок-схема «ФГОС ДО»)
15.12.22	Образовательный процесс, особенности организации в учреждении.	Практикум	Модель образовательного процесса детского сада
22.12.22	Педагогическая	Работа с	Подготовка к проведению

	диагностика как одна из возможностей оценки качества реализации образовательного процесса	диагностическим инструментарием	диагностики, подбор стимульного материала
25.05.23	Проведение педагогической диагностики и анализ уровня освоения детьми ООП	Практикум	На примере одной из образовательных областей проведен анализ динамики уровня освоения содержания ООП ДО
2. Учебно-методическое обеспечение ООП ДО			
12.01.23	Работа с организационным разделом ООП ДО ДОУ	Практикум	Конкретизирован список методической литературы
3. Календарно - тематическое планирование в ДОУ			
19.01.23	Циклограмма неорганизованной деятельности: зачем и как?	Тренинг	Создана заготовка календарно-тематического плана с включением детской деятельности
26.01.23	Юный гражданин – мой Пермский край	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
02.02.23	Перспективный план: цели и задачи на неделю	Тренинг	Составлены цели на все последующие недели
09.02.23	Спорт	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
16.02.23	Уроки вежливости. Этикет	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
02.03.23	Обитатели водоемов	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
23.03.23	Мир растений	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
06.04.23	Земля – наш общий дом. Космос.	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
20.04.23	Цветы и травы. Мир насекомых.	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
27.04.23	Наши добрые дела	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
18.05.23	Неделя здоровья. Я расту здоровым	Практикум	Составлен календарно-тематический план на неделю
4. Планирование взаимодействия с родителями			
27.02.23	Памятка для родителей – работаем по теме вместе	Тренинг	Составлен макет памятки
16.03.23	Памятка для родителей по теме «Мир растений»	Тренинг	Составлена памятка и продуманы мероприятия с учетом плана взаимодействия с родителями
30.03.23	Памятка для родителей по теме недели «Земля – наш общий дом. Космос».	Тренинг	Составлена памятка и продуманы мероприятия с учетом плана взаимодействия с родителями
13.04.23	Памятка для	Тренинг	Составлена памятка и продуманы

	родителей по теме «Наши добрые дела».		мероприятия с учетом плана взаимодействия с родителями
11.05.23	Памятка для родителей по теме «Неделя здоровья. Я расту здоровым»	Тренинг	Составлена памятка и продуманы мероприятия с учетом плана взаимодействия с родителями

График взаимодействия составлен 28.11.2022

Гайдукова И.П.

Абдуллина Е.Ю.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 2»

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого

1. Данные наставника

1.1. ФИО	Гайдукова Ирина Петровна
1.2. Номер телефона	89129846740
1.3. Должность, категория	Старший воспитатель, категория высшая
1.4. Основные компетенции	- методическое обеспечение деятельности педагогов по реализации образовательных программ дошкольного образования; - координация деятельности педагогов по реализации образовательных программ дошкольного образования с учетом перспективного планирования; - организационно-методическое обеспечение взаимодействия организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования с семьей
1.5. Ресурс времени на реализацию ИОМа	Семь встреч – по плану, остальные - в случае необходимости

2. Данные наставляемого

2.1. ФИО	Емельянова Александра Андреевна
2.2. Должность, категория	Педагог-психолог
2.3. Индивидуальные профессиональные затруднения наставляемого, требующие решения	Выстраивание деятельности по заполнению портфолио на высшую категорию

3. Взаимодействие наставника и наставляемого

3.1. Форма	Педагог-педагог
3.2. Дата начала взаимодействия	09.01.2023

4. График взаимодействия (заполняется в течение всего периода взаимодействия)

Дата	Форма и тема взаимодействия	Планируемый результат
11.01.23	Методический практикум «Нормативная правовая база аттестации педагогических работников и порядок предоставления материалов в электронном виде, подтверждающих результативность профессиональной деятельности педагогических работников Пермского края»	Изучен порядок прохождения аттестации
18.01.23	Консультация «Требования к оформлению портфолио на высшую квалификационную категорию - отрицательные экспертные заключения»	Анализ типичных ошибок
25.01.23	Тренинг - работа с презентацией эксперта «Общие требования и рекомендации к заполнению раздела портфолио «Методическая работа и трансляция педагогического опыта»	Сформирован пакет документов
01.02.23	Анализ и сортировка материалов, отражающих	Сформирован

	результативное участие в проектах, социально-образовательных инициативах, руководство проектной деятельностью, разработку и реализацию собственных проектов для заполнения Раздела 3.1. Портфолио	пакет документов
08.02.23	Распределение материалов, подтверждающих развитие способностей обучающихся и воспитанников для заполнения раздела «Результаты внеурочной деятельности»	Сформирован пакет документов
16.02.23	Анализ результатов профессиональной деятельности, подтверждающих динамику развития обучающихся и воспитанников	Составлена схема заполнения
22.02.23	Составление плана для написания аналитического отчета в соответствии с темами самообразования	План выстроен

График взаимодействия составлен 10.01.2023


Гайдукова И.П.


Емельянова А.А.

Разработки, предоставленные педагогам для организации их самообразования с целью пополнения разделов портфолио

ПРИМЕР ПЛАН ПРОЦЕССА САМООБРАЗОВАНИЯ

Содержание	Форма проведения	Форма предоставления результата	Предполагаемая дата (месяц)
1 этап – диагностический			
-анализ деятельности; - определение цели самообразования, формулирование темы (прогнозирование результата). -изучение рекомендаций по организации самостоятельной работы.	может быть прописано: мониторинг (диагностика) или анкетирование, наблюдение, опрос, беседа и пр. Составление индивидуального плана самообразования	Аналитическая справка Карта мониторинга с выводами по ней Индивидуальный план самообразования	Чаще, это будет первый месяц, указанный в ваших сроках на самообразование
2 этап – обучающий			
- изучение и анализ педагогической, психологической, методической литературы по исследуемой проблеме; - участие в качестве слушателя в вебинарах, семинарах, конференциях и пр. мероприятиях.	Пропишите все источники: Литература (прописывается у каждого своя, в зависимости от темы!) Вебинары Конференции Семинары и т.д. По мере необходимости эта часть плана будет пополняться, в том числе и за счет литературных источников, т.к. в любой момент может возникнуть дополнительная потребность в знаниях!!!	<u>Аналитические справки содержащая</u> информацию о формах работы, методах и приемах, изложенных в представленных источниках и взятых к апробации (<u>по каждому источнику информации, кроме лит-ры – по ней на первом этапе можно сводную</u>) <u>Можно оформлять в виде картотеки.</u>	Нельзя писать «весь период» Часть литературы должна быть изучена в конкретный промежуток до начала апробации!! Вебинары, семинары, конференции – у каждого своя дата!!!
3 этап – практический			
Апробирование на практике полученных знаний: - деятельность, направленная на детей; - деятельность, направленная на повышение педагогической компетенции у родителей. Можно добавить анализ	прописываете все, что проводили с детьми, взятое из источников: прописываете все, что проводили с родителями, взятое из источников (если было, если не было – то не пишите и удалите эту составляющую в первом столбике)	всё, чем можете подтвердить по аналогии с листами достижений Материалы консультаций и буклеты, отзывы и листы регистраций на мероприятия и пр.,	Распределение по месяцам. Длительность этого периода будет зависеть от ваших потребностей и объемов апробируемых материалов!!!
4 этап – внедренческий			
Создание собственных разработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал. Здесь можно также разбить на два подраздела: дети и родители	Прописывается каждая (в т.ч. и для родителей) только то, что разработано Вами (дидактические материалы, разработки мероприятий и другие методические наработки) по аналогии с практическим этапом	См. практический этап	Практический и внедренческий этап с учетом времени могут заполняться параллельно: что-то апробируете взятое и что-то в этот же период разработали своё!
5 этап – обобщающий (итогово-контрольный)			
Анализ результативности деятельности в процессе самообразования	Заполнение и обработка карт мониторинга по интересующим показателям, анкетирование, наблюдения, беседы и пр. (должно перекликаться с содержанием диагностического этапа)	Самоанализ, справка-информация с выводами по результатам мониторинга с отслеживанием динамики	На конец учебного года обязательно!!! Но могут быть еще и промежуточные
Трансляция опыта работы по теме самообразования	Заполняется постепенно на протяжении всего периода... (проведение открытых НОД, мастер-классы для коллег, выступления на семинарах, конференциях и пр.)	Сертификаты, дипломы, отзывы, доклады, самоанализы и пр.	Даты выступлений

Подведение итога процесса самообразования.	Расписывается у каждого свое (отчет, презентация опыта, практические выходы и пр.)		
--	--	--	--

На конец года у Вас в папке по самообразованию должно лежать все, что прописано в столбце «Форма предоставления результатов» и написан самоанализ процесса, в котором указываете: изучила....., апробировала....., сама разработала и внедрила, что получилось, что не очень удалось, что хотите делать в следующем году, и намечаете в этом же плане по аналогии.....

<p align="center">Памятка по самообразованию</p>		<p align="center"><i>Самообразование непрерывно, но планировать его нужно поэтапно</i></p>	<p align="center">Всякое настоящее образование добывается только путем самообразования. <i>Н.А. Рубкин</i></p> <p align="center">САМООБРАЗОВАНИЕ</p>  <p align="center">- это целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой-либо области</p>
<p>Возможная проблема</p>	<p>Пути решения</p>	<p>1 этап – диагностический, анализ профессиональных затруднений и интересов; постановку проблемы, выбор цели работы, формулирование темы, (планирование и прогнозирование результатов)</p> <p>2 этап – обучающий, знакомство с психолого-педагогической и методической, с первыми педагогическим опытом, наработанным коллегами в городе, регионе, стране; накопление педагогических фактов, их отбор и анализ, формирование карточки по теме.</p> <p>3 этап – практический, адаптация теоретического материала к конкретной ситуации, апробирование на практике выбранных методов работы; мониторинг, анкетирование. Осмысление, анализ и обобщение накопленных фактов.</p> <p>4 этап – внедрение, на нем педагог в процессе дальнейшей работы использует собственный опыт, а также занимается его распространением. Созданием собственных наработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал (дидактические материалы, разработки мероприятий и другие методические наработки). Данный этап предусматривает практические выходы: отчет о ходе самообразования на заседаниях методического объединения, проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классы для коллег.</p> <p>5 этап – обобщающий (или итогово-контрольный), на котором педагог должен провести анализ своей самостоятельной методической работы по теме самообразования, оформить результаты, рекомендации для коллег. Провести мониторинг, анкетирование и презентацию материалов на заседаниях методических объединений, педагогических советов.</p> <p><i>Длительность этапов может варьироваться в зависимости от сложности темы, глубины «погружения» и опыта самого педагога.</i></p> <p><i>Срок реализации плана педагог определяет сам.</i></p>	

<p>1. Самообразование</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Осуществляется сознательно; ✓ планируется, управляется и контролируется самим человеком. <p><i>необходимо для:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение качества реализации ОП; - готовность к пед. творчеству; - профессиональный и карьерный рост; - соответствия педагога требованиям общества и государства. <p>Направления самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональное; - психолого-педагогическое; - методическое; - эстетическое; - в области ИКТ; - в области формирования ЗОЖ. <p><i>Самообразование осуществляется через разные виды деятельности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ знакомство с педагогической и методической литературой; ✓ самообразовательную работу над докладом по какой-либо теме; ✓ обзор информации в Интернете; ✓ посещение семинаров, конференций, открытых показов; ✓ дискуссии, совещания, обмен опытом; ✓ систематическое прохождение КПК; ✓ освоение образовательных технологий (отбор содержания, методов, форм и средств обучения); ✓ проведение открытых НОД и их анализ; ✓ общение с коллегами в сетевых сообществах; ✓ участие в профессиональных конкурсах. 	<p>2. Организация индивидуального процесса самообразования</p> <p><i>Тема для самообразования</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ подбирается с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства педагога; ✓ всегда связаны с прогнозируемым результатом (что мы хотим изменить); ✓ направлены на достижение качественно новых результатов работы. <p><i>Тематикой самообразования может являться:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - одна из задач образовательного учреждения; - проблема, которая вызывает у педагога затруднение; - пополнение знаний по уже имеющемуся опыту. <p><i>Алгоритм составления плана работы по самообразованию</i></p> <p>На основании выбранной темы педагог разрабатывает план, в котором указываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • название темы, • цель (четко сформулированная), • задачи (конкретные), • предполагаемый результат, • формы самообразования, • этапы работы, • сроки выполнения каждого этапа, • действия и мероприятия, проводимые в процессе работы над темой, • способ демонстрации результата проделанной работы, • форма отчета по проделанной работе. <p>По окончании работы над темой каждый педагог должен написать отчет с анализом, выводами и рекомендациями для других педагогов!!!</p>	<p>3. Результат самообразования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование работы с детьми; - рост профессионального мастерства. <p><u>В личном плане самообразования обязательным должен быть список результатов, которые должны быть достигнуты!!!</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение качества образовательного процесса (тут необходимо определить показатели, по которым будет определяться эффективность и качество); - разработанные методические пособия, статьи, программы, исследования, дидактические материалы, тесты, наглядности и др.; - внедрение новых форм, методов и приемов обучения; - доклады, выступления; - выработка методических рекомендаций по применению новой технологии; - разработка и проведение открытых уроков по собственным, новаторским технологиям; - проведение тренингов, семинаров, конференций, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой проблеме(теме). <p align="center">Определиться с темой самообразования на новый период поможет Индивидуальный SWOT-анализ</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td> <p>Положительное влияние</p> <p>что удается хорошо, использование новых техник, логий, исследовательская деятельность; авторские программы, УМК и т.д.</p> </td> <td> <p>Отрицательное влияние</p> <p>Здесь необходимо перечислить западающие стороны организации УВП с указанием классов.</p> </td> </tr> <tr> <td>Внутренние факторы</td> <td> <p>пройти обучение на курсах, освоить новые технологии... изучить и перенять опыт коллег,</p> </td> <td> <p>отсутствие курсов, недостаточный уровень образования... большая нагрузка и нехватка времени на самообразование...</p> </td> </tr> </table>		<p>Положительное влияние</p> <p>что удается хорошо, использование новых техник, логий, исследовательская деятельность; авторские программы, УМК и т.д.</p>	<p>Отрицательное влияние</p> <p>Здесь необходимо перечислить западающие стороны организации УВП с указанием классов.</p>	Внутренние факторы	<p>пройти обучение на курсах, освоить новые технологии... изучить и перенять опыт коллег,</p>	<p>отсутствие курсов, недостаточный уровень образования... большая нагрузка и нехватка времени на самообразование...</p>
	<p>Положительное влияние</p> <p>что удается хорошо, использование новых техник, логий, исследовательская деятельность; авторские программы, УМК и т.д.</p>	<p>Отрицательное влияние</p> <p>Здесь необходимо перечислить западающие стороны организации УВП с указанием классов.</p>						
Внутренние факторы	<p>пройти обучение на курсах, освоить новые технологии... изучить и перенять опыт коллег,</p>	<p>отсутствие курсов, недостаточный уровень образования... большая нагрузка и нехватка времени на самообразование...</p>						

Перечень мероприятий из плана деятельности институциональной педагогической площадки «Начинающие педагоги ДОУ»

Руководители: старший воспитатель, педагог-психолог.

Участники педагогической площадки - начинающие педагоги детского сада

Задачи:

1. Путем проведения опросов и индивидуальных бесед выявить проблемы, с которыми сталкиваются начинающие воспитатели в ходе выстраивания своей трудовой деятельности.

2. Провести анализ выявленных затруднений, определить точки их соприкосновения (общие для большинства) и расхождения (индивидуальные, отличные от других участников), на основании которых составить план общих мероприятий и индивидуальных маршрутов (при необходимости) по устранению выявленных проблем и реализовать их с привлечением специалистов детского сада.

3. Организовать сопровождение участников объединения с целью наработки ими материалов, достойных представления на конкурсах, конференциях и иных мероприятиях разного уровня.

План – график

Мероприятие	Месяц	Планируемый результат
<i>Встреча № 1</i> Установочная	IX	Выявлены профессиональные дефициты, намечены перспективы взаимодействия
<i>Встреча № 2</i> «Адаптация: я в коллективе, я работаю с детьми, я взаимодействую с родителями» Круглый стол «План работы с родителями – цель, задачи, содержание деятельности»	X	Узнать свои сильные и слабые стороны для выстраивания взаимодействия с детьми, их родителями и коллегами Педагогам даны рекомендации по написанию плана взаимодействия с родителями и проработан алгоритм
<i>Встреча № 3</i> Практикум «Тематический план образовательной деятельности на неделю»	XI	На примере одной тематической недели дан алгоритм использования циклограммы неорганизованной деятельности
<i>Встреча 4</i> Семинар-практикум «Умение решать конфликтные ситуации»	I	Узнали стратегии своего поведения в конфликтных ситуациях и получить рекомендации по выходу из конфликта
<i>Встреча 5</i> Деловая игра «План-конспект НОД: мотивация детей и рефлексия результатов»	II	Предоставлена возможность оценить образовательную деятельность с точки зрения дошкольника и педагога-эксперта.
<i>Встреча 6</i> Тренинг «Психологическая разгрузка для педагогов»	III	Узнали комплексы психологических зарядок, способствующих снятию профессионального напряжения и узнали какая из составляющих их жизни приносит радость и в какой чувствуется дискомфорт.
Встречи в рамках просмотров открытых показов НОД и иных видов деятельности, проводимых	Весь период	Методическая проработка организации и проведения непосредственно-образовательной деятельности в группах

педагогами ДООУ. Их анализ.		разного возраста
Проведение индивидуальных консультаций по запросам педагогов		Возникающие у педагогов профессиональные затруднения устраняются в кратчайшие сроки
Рабочие встречи для ознакомления с положениями мероприятий различного уровня		Определены участники мероприятий, намечен план взаимодействия по их сопровождению
Практикумы по оформлению конкурсных материалов и написанию статей		Педагоги оформили конкурсные и иные материалы в соответствии требованиями
Проведение анкетирования и опросов	IV	Выявлена оценка педагогами деятельности площадки
<i>Встреча № 7</i> Итоговая (форма проведения будет определена, исходя из результатов опроса)	V	Подведение итогов деятельности педагогической площадки, обсуждение перспективы

Приложение 4

Примеры форм документов, предоставленные педагогам для подтверждения достижений за отчетный период и дальнейшего использования их при заполнении разделов портфолио

Схема самоанализа ФИО педагога на деятельность

1. Тема.
2. Дата проведения.
3. Возрастная группа.
4. Образовательная область. Интеграция образовательных областей.
5. Какие образовательные, развивающие и воспитательные задачи достигались во время деятельности? Какова их взаимосвязь?
6. Обосновать выбор форм, методов для реализации поставленных задач (актуальность).
7. Достаточно ли оптимально было выстроена деятельность: соответствовала ли она интересам, уровню подготовки и развития детей?
8. Как поддерживался интерес детей к предлагаемой деятельности? Как организована смена видов деятельности?
9. Как была организована опора на предыдущие знания, жизненный опыт детей и насколько актуален для них материал?
9. Охарактеризовать психологическую атмосферу, степень доброжелательности, взаимозаинтересованность всех участников процесса.
10. Выводы (решены ли поставленные задачи и, что можно предпринять в будущем для оптимизации работы в указанном направлении)

Дата:

ФИО, подпись

Самоанализ занимает не более 1 страницы!!!

Все прописывается кратко и четко, согласно плана, но без проставления нумерации.

Аналитическая справка

на (просмотр чего-либо, участие в качестве слушателя в мероприятиях, по результатам реализации проектов и акций, работы в качестве члена жюри)

1. Что? (прописать форму и название мероприятия на кого оно было направлено)
2. Когда и где проходило?
3. С какой целью было организовано?
4. Что происходило (содержание мероприятия).
5. Какой результат получен Вами, как педагогическим работником и (или) иными участниками (детьми, родителями).
6. Краткий общий вывод и перспектива.

Дата:

ФИО, подпись

Занимает не более 1 страницы!!!

Все прописывается кратко и четко, согласно плана, но без проставления нумерации.

СПРАВКА-ИНФОРМАЦИЯ

о работе по теме самообразования за квартал 202....года

ФИО, должность

Тема самообразования

На протяжении указанного периода, в рамках работы по теме самообразования, мною было изучено....

апробировано.....

самостоятельно разработано и внедрено ...

Вывод: что получилось, что не очень удалось, что хотите делать в следующем периоде

Дата:

ФИО, подпись

Вся информация прописывается в соответствии с Вашим планом самообразования!!!

Объем текста – не более 1 страницы.

**Карта оценки развивающей предметно-пространственной среды
в МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 2» города Кунгура**

Корпус _____, № группы _____, возраст детей _____

Педагоги: _____

№	Основные критерии оценки организации РППС ДОО	Оценка комиссии
I. Внешний вид, эстетика оформления групповой приемной:		
1	Отражение названия группы в оформлении пространства	
2	Наличие родительского уголка и необходимой информации	
3	Аккуратность в ведении журналов	
4	Своевременное обновление по теме недели: информационные листы для родителей, консультации, тематические выставки, справочный материал, детские поделки обязательно сопровождаются целями и задачами в печатном варианте	
II. Групповая комната:		
5	Рациональное зонирование и функциональность оборудования по возрасту.	
6	Доступность для использования в работе с детьми.	
7	Соблюдение требований безопасности (отсутствие травмирующих факторов, целостность оборудования и игрушек и пр.)	
8	Соблюдение психолого-педагогических условий - наличие зоны отдыха и уединения, уголка настроения	
9	Соответствие пособий, игр, игрушек, макетов целям и задачам тематической недели (наличие материалов предыдущей, текущей и будущей тематики)	
10	Наличие материалов, отображающих результаты детской деятельности (зарисовки, схемы по результатам проведения опытов и экспериментов, карты, дневники наблюдений, макеты, календари погоды, газеты и др. - для детей старшего дошкольного возраста; детские работы (рисунки, аппликации и пр.) – для малышей)	
11	Объём и наличие материалов, стимулирующих к самостоятельной деятельности воспитанников: - младший возраст – фотографии разных видов деятельности в группе, карточки, картинки; - старший возраст - памятки, схемы, алгоритмы, технологические карты.	
12	Наличие новых пособий, игр, карточек, макетов, разработанных педагогами группы за анализируемый период и соответствующих образовательным потребностям детей	
13	Наличие материалов, показывающих рост достижений воспитанников, их успешных самостоятельных действий, развитие рефлексии, самооценки: в старшей и подготовительной группах – самостоятельное планирование деятельности детьми.	
III. Взаимодействие специалистов и воспитателей по оформлению центров:		
14	Контроль наполняемости центра речевого развития в группе (учитель-логопед)	
15	Контроль наполняемости центра музыкального развития (музыкальный руководитель)	
		ИТОГО

Оценка проводится следующим образом: 0 баллов ставится в случае полного несоответствия показателя критериям оценки, 1 балл – в случае частичного соответствия, 2 – полное соответствие.

Соответствие оценочных баллов карты оценки развивающей предметно-пространственной среды баллам, указанным в критериях и показателях оценки качества и результативности работы воспитателя для распределения стимулирующей части заработной платы			
Баллы из карты оценки развивающей предметно-пространственной среды	28-30	22-27	15-21
Баллы из критериев и показателей оценки качества и результативности работы воспитателя для распределения стимулирующей части заработной платы	10	7	4

Выводы по результатам осмотра _____

Рекомендации: _____

Дата _____

Подписи членов комиссии: _____