

**Отчет о реализации ФГОС ДО
в МАДОУ «Д/с №263»
в 2016-2017 учебном году.**

Работа по введению в действие Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования МАДОУ «Д/с №263», началась в 2013 году и продолжилась в течение всего 2016 – 2017 учебного года. Руководствуясь приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», нами была создана нормативно - правовая база, которая включала документы федерального, регионального уровня, а также локальные акты ДОУ.

Федеральные и региональные нормативные документы по введению ФГОС ДО:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012г. N 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Приказ Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. N 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам образовательным программам дошкольного образования"
3. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.01.2014 3 №08-10 « О плане действий по обеспечению введения ФГОС ДО.»
4. СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"
5. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

Локальные акты ДОУ по введению ФГОС ДО:

1. Приказ № 29 от 28.08.2013 «Об утверждении плана-графика сопровождения введения ФГОС ДО»
2. Приказ №30 от 28.08.2013 «Об утверждении Положения о создании рабочей группы по введению ФГОС ДО в МАДОУ «Д/с №263»
3. Приказ № 31 от 28.08.2013 «О создании рабочей группы по введению ФГОС ДО».
4. Приказ № 35 от 30.08.2013 г «О разработке образовательной программы ДОУ в соответствии с ФГОС ДО».

Кроме этого, проделана следующая работа, поддерживающая введение ФГОС ДО:

1. Составлен «План - график сопровождения введения ФГОС ДО на 2013-2016 учебные годы».
 2. Программа развития ДОУ на 2013-2017 гг.
- В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации

Федерации от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.01.2014 № 08-10 «О плане действий по обеспечению введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» в дошкольном образовательном учреждении должен быть обеспечен комплекс условий для реализации основной образовательной программы, соответствующей требованиям ФГОС ДО:

- кадровых;
- финансово-экономических;
- материально-технических;
- психолого-педагогических;
- информационно-методических.

Педагогическим коллективом проведено организационное совещание по ознакомлению с планом - графиком мероприятий по введению и реализации ФГОС ДО.

Определены основные задачи работы методической службы ДООУ:

- выявить затруднения, потребности и образовательные запросы педагогов;
- обеспечить каждого педагога необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;
- создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития и решения задач внедрения ФГОС;
- обеспечить реализацию индивидуальных программ профессионального роста каждого педагога, включая самообразование;
- участие в выявлении наиболее ценного опыта педагогов.

Возникла необходимость решать поставленные задачи:

- начали с моделирования ОП ДО организации согласно ФГОС ДО;
- создавали развивающую образовательную среду в ДООУ, которая позволит реализовать достижения нового качества образования: закупили игрушки, оборудование, мебель, методическую литературу и др.
- способствовали развитию профессиональных компетентностей воспитателей, направленных на использование продуктивных педагогических технологий:

семинары, мастер-классы, семинары-практикумы, круглые столы, анкетирование, методические рекомендации, информационно-просветительская деятельность на стендах.

- повышение педагогического мастерства начинающих педагогов через привлечение их к участию в работе «Школы молодых педагогов»

Определились проблемы:

- Отсутствие учебно-методических разработок и материалов, разработанных в соответствии с ФГОС (тесты, дидактические материалы, контрольно-измерительный инструментарий).
- Недостаточная психологическая и профессиональная готовность педагогов к реализации ОП ДО.
- Необходимость коррекции разделов ОП ДО.

-Проблемы в организации предметно-развивающей среды, с учетом возможностей индивидуального подхода к каждому ребёнку. Всеми педагогами ДООУ был самостоятельно изучен приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», а также проведено совещание по вопросам изучения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. После самостоятельного изучения содержания приказа на совещании педагоги ДООУ во главе заведующим и старшим воспитателем обсудили основные направления деятельности ДООУ по реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, а также некоторые вопросы, вызвавшие у педагогов затруднения.

Нами разработан план действий по обеспечению введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, в котором утверждена рабочая, творческая группа, определены: ответственные, сроки выполнения, виды деятельности и основные направления по реализации ФГОС в ДООУ. В состав творческой группы входили: старший воспитатель, воспитатели, специалисты ДООУ. Локальные акты приведены в соответствии с ФГОС ДО.

План ДООУ по введению ФГОС ДО, состоял из 5 блоков:

1. Нормативно – правовое обеспечение реализации ФГОС ДО.
2. Организационное обеспечение реализации ФГОС ДО.
3. Научно-методическое обеспечение введения ФГОС ДО.
4. Финансово-экономическое обеспечение введения ФГОС ДО.
5. Информационное обеспечение введения ФГОС ДО.
6. Информационное обеспечение введения ФГОС ДО.
7. Кадровое обеспечение введения ФГОС ДО.

Творческой группой разработана Программа развития ДООУ на 2013-2017гг, с учетом требований ФГОС ДО. Утверждена Основная образовательная программа МАДОУ «Д/с №263» на основе ФГОС ДО, которая обеспечивает развитие личности, мотивацию и способности детей в различных видах деятельности (п.2.6.ФГОС ДО) в следующих образовательных областях:

- социально-коммуникативное развитие;
- познавательное развитие;
- речевое развитие;
- художественно-эстетическое развитие;
- физическое развитие.

Для достижения целей по реализации нашей программы мы ставили задачи с учётом п.1.6.ФГОС ДО. Программой определены целевые ориентиры.

Основная образовательная программа ДООУ разработана на основе примерной основной образовательной программы дошкольного образования

«От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой М. А. Васильевой, которая в свою очередь разработана на основе и в соответствии с ФГОС ДО.

Стандарт – равные стартовые возможности для всех детей. Требования стандарта определились: к структуре программы; к предметно-пространственной среде; к результатам освоения программы. Создание образовательной среды, как зоны ближайшего развития ребёнка. Педагог и ребёнок становятся партнёрами. В результате анализа перспективно-тематических, календарных планов образовательной работы, бесед с воспитателями, наблюдения педагогического процесса, обследования предметно-пространственной среды в группах, выявлено следующее:

- тематические планы по основным разделам имеются и составлены в соответствии с требованиями к их написанию;

- календарное планирование образовательной работы ведётся на основе плана- программы, других программно-методических материалов по разделам программы;

- занятия и другие виды деятельности планируются в соответствии с требованиями программы ДОУ. Воспитателями тщательно продумывается содержание развивающей среды по возрастам. Они еженедельно обновляют игровую и наглядно дидактическую среду в зависимости от единой темы.

При планировании педагоги предусматривают виды самостоятельной свободной детской деятельности в специально подготовленной развивающей среде ДОУ, где дети могут овладевать навыками в самостоятельных играх и взаимодействии с окружающей средой. Иллюстрации, книги, игрушки, макеты, работы детей, использованные на тематической неделе, оформляются в группе, чтобы дети вне организованной образовательной деятельности повторно рассматривали, использовали для игры, беседовали со сверстниками в свободной обстановке и тем самым закрепляли свои знания по теме.

Проведены аналитические работы по вопросам оценки материально-технической базы ДОУ для реализации ОП ДО.

Разработана система работы по обеспечению МАДОУ «Д/с №263» профессиональными педагогическими кадрами.

Проведены мониторинговые исследования **педагогических кадров в МАДОУ «Д/с №263»**

Мониторинг показал следующее:

Из 16 педагогических работников высшую категорию имеют - 4, первую категорию -11. Высшее образование имеют 5 педагогов, что составляет (33%), среднее профессиональное – 11 (85%), из них в АлтГПА заочно обучается 3 педагога, 2 педагога проходят переподготовку.

Наличие курсов повышения квалификации 16 педагогов, по ФГОС- 8 педагогов (53%).

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

· Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения МАДОУ новым поколением воспитателей.

· Также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

· Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки.

Система работы направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Цель работы:

Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

Задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ.
2. Повысить мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.
3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
4. Сформировать образ успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио.
5. Создать систему регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в ДОУ.

Принципы построения системы работы с кадрами

Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ

- применение таких интерактивных методов как: деловые игры, технология открытого пространства, метод SWOT-анализа, Мозговой штурм, презентация.
- Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).
- Сотрудничество с АК ИПКРО, АНОО «Дом учителя» в вопросах повышения квалификации педагогов.

Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.

- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
- разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.
- Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.
- Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.
- активное участие педагогов в методической службе на уровне ДООУ города: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;
- развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов

Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение электронного портфолио.

- школа высшего педагогического мастерства;
- разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров;
- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДООУ, района: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- участие в выставках материалов передового педагогического опыта;
- ведение собственных сайтов;
- своевременное ведение и пополнение электронного портфолио педагогов;
- наставничество у молодого специалиста.

Создание системы регулирования трудоустройства и закрепления молодых специалистов в ДООУ.

Для реализации данной задачи планируется использовать следующие мероприятия.

- Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.
- Привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.
- Подготовка резерва управленческих кадров, обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры- конкурсы.
- Привлечение в ДОУ молодых воспитателей, обеспечение их консультационной поддержкой вузов и институтов повышения квалификации.
- Разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом.
- Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, ТРИЗ и др.»).
- Создание информационного банка данных, обеспечивающих эффективность использования инноваций в системе дошкольного образования.
- Участие воспитателей в реализации модели сетевой организации методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов ДОУ.
- Оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для издания, определения перспектив развития профессиональной компетентности педагогов района.

Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала в МАДОУ «Детский сад №263» на 2017- 2020 годы

- закрепление кадров в ДОУ и создание условий для притока молодых педагогических кадров;
- формирование резерва управленческих кадров;
- решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
- реализация программы позволит создать более благоприятные условия для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - готовности педагогических работников к использованию ИКТ технологий в педагогическом процессе и повышении квалификации:
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
 - повышения социального статуса воспитателя;
 - увеличения доли молодых специалистов в образовательных учреждениях.
- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ;

- Внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
- Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Качественно сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Мероприятия

№ п/п	Наименование	Ответственные	Сроки
1. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.			
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	Заведующий ДОУ	В течение учебного года
1.2.	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ в условиях повышения квалификации и образования.	Ст. воспитатель	В течение учебного года
1.3.	Сотрудничество, заключение договоров с АК ИПКРО на подготовку, повышение квалификации, переподготовку педагогов и специалистов.	Заведующий ДОУ,	Ежегодно по графику
1.4.	Прогнозирование численности воспитанников	Заведующий, Ст. воспитатель	Май, ежегодно
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации педагогов ДОУ, заместителей заведующей, руководителя ДОУ	Заведующий ДОУ, отдел образования	Весь период
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских, педагогических практикумов, мастер-классов, методических дней силами лучших педагогов - дошкольников по диссеминации инновационного педагогического опыта	Заведующий Ст. воспитатель	Весь период
2. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования			
2.1.	Экспертиза кадрового состава.	Заведующий ДОУ, отдел образования	ежегодно
2.2.	Диагностика профессиональных затруднений	Ст. воспитатель	ежегодно

	педагогических работников ДОУ.		
2.3.	Формирование социального заказа на курсы в АКИПКРО педагогических кадров ДОУ для работы с детьми дошкольного возраста. Обязательное обучение на курсах повышения квалификации при аттестации педагогов.	Заведующий Ст. воспитатель	1 квартал ежегодно
2.4.	Обучение педагогов ДОУ на проблемных курсах на договорной основе с АКПКРО, «Дом учителя» по инновационным направлениям модернизации дошкольного образования.	Заведующий Ст. воспитатель	Весь период
2.5.	Обучение педагогов ДОУ на практикумах, курсах в области применения ИКТ, образовательных и воспитательных технологий, курсов повышения квалификации работников ДОУ по программам базовой педагогической ИКТ – компетентности, профессионального развития педагогических, руководящих кадров в области применения ИКТ для целей образования.	Заведующий Ст. воспитатель	Весь период
2.6.	Организация методической работы в ДОУ для повышения квалификации педагогических кадров для работы в условиях реализации ФГОС ДО	Заведующий Ст. воспитатель	Весь период
2.7.	Организация педагогических практикумов по повышению квалификации педагогических работников на базе ДОУ.	Заведующий Ст. воспитатель	Весь период
2.8.	Расширение фонда методической и справочной	Заведующий Ст.	Весь период

	литературы	воспитатель	
2.9.	Обеспечение ДОУ электронными образовательными ресурсами.	Заведующий ДОУ	Весь период
2.10.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах.	Заведующий	Весь период
2.11.	Организация работы «Школы молодого педагога»	Ст. воспитатель	Сентябрь
3. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение			
3.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников ДОУ	Заведующий Ст. воспитатель	
3.2.	Организация мониторинга использования инновационного опыта ДОУ	Заведующий Ст. воспитатель	
3.3.	Организация методической работы в ДОУ для повышения квалификации педагогических кадров для работы в условиях реализации ФГОС ДО	Ст. воспитатель	
3.4.	Организация педагогических практикумов по повышению квалификации педагогических работников на базе ДОУ.	Заведующий Ст. воспитатель	
3.5.	Пополнение сайта МАДОУ материалами по дошкольному образованию из опыта работы педагогов ДОУ	Ст. воспитатель Воспитатели	
3.6.	Методические формы работы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ: консультации, педсоветы, педагогические практикумы, мастер – классы, открытые педагогические мероприятия, выставки, смотры, конкурсы, обобщение педагогического опыта на уровне ДОУ и города.	Заведующий Ст. воспитатель	
3.7.	Использование сети Интернет для целей образования: информации, рекламы ДОУ. Для освещения работы на сайте ДОУ открыть страничку «Наши достижения»	Заведующий Ст. воспитатель	
3.8.	Утвердить план аттестации педагогов ДОУ до 2021 года	Ст. воспитатель	
3.9.	Оснащение методического кабинета ДОУ	Заведующий	

	современной инновационной методической литературой, методическими пособиями по ФГОС ДО, практическими разработками и конспектами по организации педагогического процесса по ФГОС ДО	Ст. воспитатель
3.10.	Организовать сбор педагогического материала по организации воспитательно-образовательного процесса в форме «Портфолио педагогов» с накоплением практического материала.	Ст. воспитатель Педагоги ДОУ
4. Конкурсы как форма профессионального развития		
4.1.	Организация участия в Конкурсе педагогов, активно внедряющих инновационные образовательные программы	Заведующий Ст. воспитатель Педагоги ДОУ
4.2.	Организация участия педагогов в Интернет - конкурсах профессионального мастерства.	Заведующий Ст. воспитатель Педагоги ДОУ
4.3.	Организация участия воспитанников МАДОУ в муниципальных, региональных, Российских конкурсах, как показатель высокого мастерства педагогов ДОУ, как показатель высокого уровня выполнения функций дошкольного образовательного учреждения.	Заведующий Ст. воспитатель Педагоги ДОУ
4.4.	Участие в муниципальном конкурсе «Воспитатель года» с целью диссеминации инновационного педагогического опыта и представления педагогического мастерства на широкую аудиторию.	Ст. воспитатель Педагоги ДОУ
5. Социальная поддержка педагогических работников:		
5.1.	Организация награждения педагогических работников Почетными грамотами администрации за особые заслуги и в связи с юбилейными торжествами	Заведующий Педагогический совет
5.2.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников.	Заведующий Педагогический совет
5.3.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	Заведующий Ст. воспитатель Педагогический совет
5.4.	Переход ДОУ на новую систему оплаты труда, стимулирование педагогических работников	С 01.04.2015г.

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации.

Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

- 1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.**
- 2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.**
- 3. Результативность образовательного процесса.**

20

Критерии мониторинга «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственный
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и методик	Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль, мониторинг	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдение	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования	Форма фиксации (Карта наблюдений)	Педагоги	В течение учебного года	Ст. воспитатель

Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Ст. воспитатель
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг реализации образовательной программы	Дети	2 раза в год	Ст. воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (Карта наблюдений)	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст. воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг	Педагоги	1 раз в год (май)	Заведующий Ст. воспитатель

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования;
	Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы;
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду;
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	Создание условий для самореализации и личностного роста

	педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов;
	Обновление содержания образования и его технологий;
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы;
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять их эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Развития кадрового потенциала обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.

Приложение 1

Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости

(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

- А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
- Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
- В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

- А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
- Б. Летать летаю, а сесть не дают.
- В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

- А. Прежде веку не помрешь.
- Б. Его пошли, да сам за ним иди.
- В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

- А. Наука учит только умного.
- Б. Болящий ожидает здравия даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

- А. Не бьет стрела татарина.
- Б. Учи других – и сам поймешь.
- В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДООУ:

- А. Живет и эта песня для почину.

- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.
В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

- А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что
доброего мастерства.
Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.
В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической

помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии

Тест

для опытного воспитателя на определение эффективности его работы
(Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности:

1. Воспитатель детского сада – это:
 - А. Добрая лошадка все свезет.
 - Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
 - В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:
 - А. В мире, что в море.
 - Б. У одной овечки да семь пастухов.
 - В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:
 - А. Что посеешь – то и пожнешь.
 - Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
 - В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:
 - А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
 - Б. Перемелется – все мука будет.
 - В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит:
 - А. Сей день не без завтра.
 - Б. Высоко летаешь, да низко садишься.
 - В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:
 - А. Бумага некупленная, письмо домашнее.
 - Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.
 - В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской,

коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя.

Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности.

Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее!

"Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удается реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях.

"В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОО являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОО и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Тест «Опытный воспитатель ДОУ»

Предлагаем ответить на несколько вопросов, касающихся непосредственно нас -воспитателей. Пословицы русского народа помогут составить портрет о Вас и Вашей деятельности.

1. Воспитатель детского сада – это.
 - а) Добрая лошадка всё сvezёт
 - б) Без матки-пчёлки пропащие детки
 - в) Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копыя вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это...
 - а) В мире, что в море
 - б) У одной овечки да семь пастухов
 - в) Склеенная посуда два века живёт.

3. Обучать детей – значит ...
 - а) Что посеешь, то и пожнёшь
 - б) Была бы нитка, дойдёт и до клубка
 - в) В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит...
 - а) Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет
 - б) Перемелется всё, мука будет
 - в) Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит...
 - а) Сей день не без завтрака
 - б) Высоко летаешь, да низко садишься
 - в) Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это...
 - а) Бумага не купленная, письмо домашнее
 - б) В добрый час молвить, в худой промолчать
 - в) По способу пешего хождения.

Ключ к тесту

Если большинство а) – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функции воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности и правильно выбрали свою профессию. Если б) - у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями,

коллегами. Это выражается в том, что лучше всего вам удаётся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Значит, именно вы сейчас больше

всего нужны современному дошкольному образованию, чтобы сохранить и возродить

лучшие традиции работы старшего воспитателя ДОО.

Если в) – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОО являются

управленческое и социально-педагогическое. Вам стоит задуматься над тем, не является ли вашим призванием стать заведующим детским садом.

Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива

Инновационный потенциал педагогического коллектива (ИППК)

раскрывается в

способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий.

Анкета № 1: Восприимчивость педагогов к новому

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
6. Вы открыты новому?

Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу:

всегда – 3 балла, иногда – 2 балла, никогда – 1 балл.

Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам определяется по формуле: $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$, где K – уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам; $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами; $K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов.

Для оценки уровня ИППК используются следующие показатели:

- критический уровень – $K < 0,45$;
- низкий уровень – $0,45 < K < 0,65$;
- допустимый уровень – $0,65 < K < 0,85$;
- оптимальный уровень – $K > 0,85$.

Анкета № 2: Информационная готовность педагогического коллектива

1. Из каких источников Вы получаете информацию об инновациях:

- на совещаниях и семинарах;
- из средств массовой информации;
- из книг по вопросам инноватики;
- на совещаниях в ДОУ;
- из общения с коллегами в ДОУ;
- из общения с коллегами других ДОУ.

Квалификационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

определяется по формуле: $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$, где K – уровень квалификационной

готовности педагогического коллектива к новшествам, $K_{\text{факт}}$ – количество педагогов, имеющих высшую, 1-ю и 2-ю квалификационные категории, $K_{\text{макс}}$ – количество членов педагогического коллектива.

Для оценки используют следующие показатели:

- критический уровень – $K < 0,45$;
- низкий уровень – $0,45 < K < 0,65$;
- допустимый уровень – $0,65 < K < 0,85$;
- оптимальный уровень – $K > 0,85$.

Анкета № 3: Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, то, что Вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов.

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хороший, эффективный сад для детей.
5. Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске, преодолении рутины.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Примечание. Чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета № 4: Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций

Если Вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, то каковы причины этого:

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая нагрузка.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное.
6. Отсутствие материальных стимулов.
7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.
9. Разногласия, конфликты в коллективе.

Примечание. Чем меньше инновационных барьеров у педагогов, тем выше уровень ИППК.

Анкета № 5: Уровень новаторства педагогов в коллективе

К какой группе педагогов, на Ваш взгляд, Вы относитесь? Выберите один из вариантов ответа.

Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.

Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим.

Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью

Вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы.

Группа Д. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому.

Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство ДОУ и педагогов.

Группа Е. Вы последними осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.

Примечание. Чем малочисленнее группы Д и Е, тем выше уровень ИППК.

Программа развития ИППК является механизмом, обеспечивающим эффективность

функций управленческой деятельности. Результатами ее реализации в практике работы ДОУ являются:

- на подготовительном этапе – мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств;
- на организационном этапе – теоретическая готовность;
- на практическом этапе – практическая готовность;
- на контрольно-оценочном этапе – достижение согласования между желаемым и реальным уровнями ИППК.

В течение 2016-2017 учебного года проделана большая работа по оснащению образовательного процесса игровым оборудованием нового поколения и мебелью. Приобретена учебно-методическая литература и наглядно-дидактические пособия по образовательным областям, спортивное оборудование в соответствии с ФГОС ДО.

На сайте ДОУ размещена публичная отчётность, пополнены разработками странички специалистов, для информирования общественности о ходе реализации ФГОС ДО в МАДОУ «Д/с №263».

Руководитель и старшие воспитатели ДОУ являлись слушателями всероссийского онлайн - вебинара по вопросам ФГОС ДО.

Критерии готовности нашего ДОУ к введению ФГОС ДО:

-Внесены и утверждены дополнения и изменения в основную образовательную программу дошкольного образования;

-нормативная база образовательного учреждения приведена в соответствие с

требованиями ФГОС ДО (цели образовательного процесса, режим занятий, финансирование, материально-техническое обеспечение и т.п.);

-приведены в соответствие с требованиями ФГОС общего образования и новыми квалификационными характеристиками должностные инструкции работников образовательного учреждения;

-приобретены методические пособия, используемые в образовательном процессе в соответствии с ФГОС ДО;

-разработаны локальные акты, регламентирующие установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующих надбавок и доплат, порядка и размеров премирования; заключены дополнительные соглашения к трудовому договору с педагогическими работниками;

-определена оптимальная для реализации модель организации образовательного процесса;

-разработан план методической работы, обеспечивающей сопровождение реализации ФГОС;

-осуществлено повышение квалификации педагогических работников.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, о том, что работа по обеспечению введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в МАДОУ «Д/с №263» проходила планомерно и системно:

-Соблюдался план работы и грамотно выстраивался баланс, между организованными формами работы педагогов и созданием условий для самостоятельной деятельности детей в ДОУ при переходе на ФГОС ДО.

-Ведётся работа по обновлению и дополнению предметно-развивающей среды в соответствии с основной образовательной программой МАДОУ «Д/с №263» с учетом возрастных особенностей воспитанников и с соблюдением СанПиНа.

-Педагоги повышают своё педагогическое мастерство, через курсовую

подготовку и профессиональную переподготовку, изучают и применяют современные инновационные психолого-педагогические системы воспитания и обучения.

- Собрана картотека проектов, разработанная в течение 2015-2016 учебного года.

- Ведётся поиск новых, современных приёмов и методов взаимодействия педагога с родителями, направленные на повышение активности родителей, как полноправных участников образовательного процесса.

Несмотря на положительные тенденции в работе образовательного учреждения необходимо активизировать работу в следующих направлениях:

создание условий для аттестации педагогов на высшую категорию;
активизировать работу педагогов на выявление одарённых детей.

Наша работа строится на основном «фундаменте» – это выполнение Федерального закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».