

Формирование системы оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательной организации

Повышение качества дошкольного образования на современном этапе находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. В существенных изменениях нуждается система оценки результативности профессиональной деятельности педагогов. Сегодня требования к педагогическим работникам не ограничиваются стажем работы и дипломом об образовании. Педагог должен быть профессионалом своего дела, мыслящим, способным к анализу и к творческой переработке информации.

В программе развития образования, остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Формирование системы оценки эффективности деятельности педагогических работников повышает эффективность управления данной деятельностью в дошкольном образовательном учреждении, если:

- она включает нормативно-ориентированный, содержательно-целевой, организационно-технологический, мотивационно-личностный, контрольно-диагностический, коррекционно-аналитический компоненты, соответствующий комплект критериев и показателей, на основе которых строится процесс оценивания качества профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ;
- реализуется программа системы оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ;

- определена методика ее осуществления, в рамках которой внутреннюю оценку проводят руководители и педагоги ДООУ, а внешнюю оценку — родители (или лица, их заменяющие), представители общественности.

Современные изменения в содержании образования, направленные на повышение эффективности образовательного процесса, влекут за собой и изменения в системе оценивания труда педагогов. При оценивании труда педагогов предлагается использование интегрального подхода к оценке, когда в ней учитывается не только результат педагогического труда, но и сам процесс деятельности, а точнее динамика изменения результатов, при сравнении предыдущих и новых результатов деятельности одного и того же педагога.

Оценка персонала является одной из функций управления персоналом организации, учитывает основные направления работы с персоналом, начиная с планирования его численности и заканчивая формированием взаимоотношений. Оценка персонала является одной из важнейших функций управления персоналом организации, поскольку на основе ее результатов руководством принимается решение о перемещении, продвижении, формировании кадрового резерва, необходимости повышения квалификации, адаптации, мотивации и увольнения работника. Таким образом, процедура оценки персонала является связующим звеном и объединяет все функции управления персоналом.

Оценка персонала выполняет три основные функции:

- административную (повышение \ понижение по службе, перевод, увольнение и др.)
- информационную (получение работниками и руководством организации объективной и достоверной информации об эффективности и качестве деятельности персонала, на основании которой определяются перспективы его профессионального роста и др.)

– мотивационную (процедура оценки является важным инструментом мотивации работников и тесно взаимосвязана с системой стимулирования персонала организации).

Оценка работы персонала призвана дать ответ на вопрос о том, насколько эффективным является труд работников организации. Для этого, прежде всего, необходимо определить понятие эффективности.

Оценка педагогов организации — наиболее сложное звено кадровой работы. Она представляет собой специальные (непрерывные, разовые, периодически проводимые) формализованные мероприятия, в рамках которых оценивается сам педагог, его труд и результат деятельности. Оценка результатов труда — одна из функций по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы. С системой оценки персонала связаны две группы проблем:

- что оценивается (результаты, поведение, успехи),
- как оценивается (процедуры), с помощью чего оценивается (методы).

Алгоритм оценки, в частности, предполагает: выявление достижений и проблем работников в истекшем периоде; определение их сильных и слабых сторон, а также качеств (знаний, навыков, способностей, типа поведения и т. д.), влияющих на выполнение служебных обязанностей, и степени их соответствия требованиям должности (рабочего места); выдачу рекомендаций о преодолении имеющихся расхождений, способах поощрения (наказания), должностных перемещениях, повышении квалификации и развитии.

Для того чтобы выстроить четкую систему оценки результатов деятельности педагогов в учреждении необходимо выстроить новую модель показателей качества работы педагогов и качества образования в целом.

Существуют две группы методов оценки образовательной организации:

- внешние методы оценки педагогического персонала;
- внутренние методы оценки педагогического персонала.

Среди внешних методов оценки педагогов общеобразовательной организации можно выделить *аттестацию*.

Основные задачи проведения аттестации:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Среди внутренних методик оценки педагогического персонала можно выделить показатели эффективности педагогических работников как метод самообследования педагогов.



Рисунок 1- Модель показателей оценки деятельности педагогов

Из данной модели прослеживается взаимосвязь в определении показателей.

Таким образом, использование в работе учреждения этой модели позволит усовершенствовать деятельность педагога как фактор роста его профессионального мастерства в новых экономических условиях, повысит качество образования, внедрит систему оплаты труда, увязанную с качеством образовательных услуг.

Аттестация педагогических работников является результатом оценки эффективности деятельности.

Аттестация представляет собой процедуру систематической формализованной оценки того, в какой степени деятельность конкретного работника отвечает требованиям выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности.

С введением принципа дифференцированной оплаты труда специалистам разных квалификационных категорий основной для материального стимулирования работы педагога становится, прежде всего, его профессиональная компетентность.

Большое значение приобретает такой механизм аттестации, которой позволяет, с одной стороны, сохранять в системе образования достаточно компетентных специалистов, не имеющих профессионального образования, а с другой – развивать у них мотивацию к повышению своего образовательного уровня.

Сегодня аттестация должна стать действительно важной частью работы с персоналом, целями являются:

- формирование высококвалифицированного кадрового состава образовательных учреждений;

- установление степени реального соответствия работника занимаемой должности;
- выявление перспективы применения потенциальных возможностей персонала,
- определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки работников,
- эффективное использование каждого сотрудника в соответствии с его специальностью и уровнем квалификации;
- распространение передового аттестационного опыта;
- стимулирование роста профессионализма работников, их карьерный рост.

Таким образом, проведение аттестации должно способствовать созданию объективно работающей системы отбора и оценки кадров, направленной на привлечение, поощрение, удержание и продвижение лучших работников.

К признакам деятельности в режиме развития можно отнести:

- актуальность поиска решения проблемы, имеющей существенное значение для дошкольного образования;
- участие в работе большинства педагогов, инновационный потенциал коллектива, удовлетворенность каждого результатами деятельности;
- характеристики результатов развития: эффективность (определяется по соотношению идеального и реального итогов), оптимальность (устанавливается при сравнении затрат и полученных результатов);
- показатели инновационного развития: устойчивость и воспроизводимость, повторяемость и стабильность высоких, качественно отличных от прежних результатов;
- улучшение всей системы ДООУ в целом и каждого ее элемента в отдельности (структуры, содержания, условий существования и управления).

Работа с кадрами направлена на формирование творческого коллектива единомышленников. Концептуальные идеи, заложенные в программе развития, требуют от педагогического коллектива высокого уровня профессионального мастерства.

В связи с этим организована следующая работа: совместное обсуждение и определение генеральных линий развития дошкольного учреждения: создание рабочих групп, разрабатывающих отдельные аспекты совершенствования педагогического процесса: изучение, обобщение, обоснование, распространение и внедрение передового педагогического опыта; использование широкого спектра действенных форм повышения квалификации педагогического персонала, организация практических форм работы, предполагающих самообразование и совершенствование технологий педагогического процесса.

Компетентность применительно к профессиональному образованию – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

Профессиональная компетентность современного педагога ДОУ определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого – педагогическом процессе дошкольного учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей.

Современное общество предъявляет новые требования к компетентности педагога. Он должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям:

- воспитательно-образовательной;
- учебно–методической;
- социально–педагогической.

Воспитательно–образовательная деятельность предполагает следующие критерии компетентности: осуществление целостного педагогического

процесса; создание развивающей среды; обеспечение охраны жизни и здоровья детей. Данные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности педагога: знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников; умения результативно формировать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой.

Сходя из современных требований, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- работа в методических объединениях, творческих группах;
- исследовательская, экспериментальная деятельность;
- инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
- различные формы педагогической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах, мастер – классах;
- обобщение собственного педагогического опыта.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Для этого необходимо создать те условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств. Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность.

Данная система оценки эффективности деятельности педагогических работников образовательной организации повышает эффективность управления данной деятельностью в дошкольном образовательном учреждении и обеспечивает:

- 1) Повышение качества предоставляемых образовательных услуг.
- 2) Повышение уровня заработной платы педагогических работников.
- 3) Решение проблемы привлечения молодых специалистов в дошкольные учреждения.

- 4) Содействует повышению квалификации и мотивации к профессиональному развитию педагогических работников.
- 5) Поднятия престижа профессии педагога дошкольного учреждения.
- 6) Снижение уровня напряженности педагогического коллектива посредством открытости и объективности распределения стимулирующей части фонда заработной платы.
- 7) Обеспечивает доступное качественное образование.
- 8) Повышение степени удовлетворенности родительского сообщества предоставляемыми образовательными услугами.
- 9) Создание в учреждении новой модели государственно-общественного управления.

Изменения в современном образовании, в частности, переход всех ДООУ на реализацию ФГОС ДО, вызывают потребность разработки системы оценки эффективности деятельности педагогических работников, имеющих достаточный практический опыт, но неясно представляющих себе перспективу развития всего процесса образования и связанного с этим обновления содержания нормативной базы. На современном этапе педагоги ДООУ вовлечены в инновационный процесс, касающиеся обновления содержания дошкольного образования, форм его реализации, методов и приемов преподнесения содержания воспитанникам. Поэтому необходимо было определить уровень готовности педагогов ДООУ к данным преобразованиям.

От образовательного уровня, квалификации, профессионализма педагогов зависит решение задач, стоящих перед учреждением. Приоритетным направлением сегодня является развитие педагогического творчества. Развивать его – это значит стимулировать мотивацию педагога к труду, внедрять научную организацию труда в практику работы, создавать психологический настрой на творчество, помогать педагогу видеть собственные достижения, выявлять проблемы и находить пути их решения. Для успешного осуществления данной работы необходима целенаправленная диагностика педагогического опыта коллектива в целом и каждого его члена в отдельности, элементов опережающего, положительного и отрицательного характера. Для

эффективной управленческой работы требуется четкое и адресное выявление этих элементов.

Проект разработан и реализуется на базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 390.

Тема проекта: «Формирование системы оценки эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

Цель проекта: Повышение качества образования через формирование системы оценки эффективности деятельности педагогов.

Задачи проекта:

- 1) Разработка локальных актов и методических рекомендаций по внедрению новой модели оценки деятельности педагогов.
- 2) Разработка и внедрение показателей оценки профессиональной деятельности педагогов.
- 3) Стимулирование роста квалификации, профессионализма и продуктивности педагогов дошкольного учреждения.
- 4) Распространение опыта работы по разработке и внедрению инструментария оценки показателей эффективности деятельности педагогов.

На данный момент имеются основные проблемы, среди которых:

- 1) несоответствие системы стимулирования педагогических работников современным требованиям;
- 2) недостаточная открытость и объективность критериев оценки деятельности педагогов;
- 3) низкая мотивация педагогов к самообразованию и повышению качества предоставляемых образовательных услуг;
- 4) отсутствие объективных показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагога.

План мероприятий по основным направлениям разработки и реализации проекта:

I этап. Подготовительный.

- 1) Создание инициативной группы.
- 2) Изучение научно-методической литературы.

- 3) Создание нормативно-правовой базы.
- 4) Создание информационной базы о профессиональной деятельности педагогов.
- 5) Уточнение и корректировка проекта.
- 6) Разработка системы учета деятельности педагогов в межаттестационный период.

II этап. Основной.

- 1) Анкетирование родителей о показателях качества образования.
- 2) Опрос педагогов о показателях качества образования.
- 3) Разработка локальных актов:
 - Положение об оплате труда
 - Должностные инструкции педагогических работников
 - Критерии эффективности деятельности педагогов
- 4) Открытое обсуждение критериев эффективности деятельности педагогических работников.
- 5) Внесение изменений в положение о стимулировании педагогических работников.
- 6) Аprobация системы оценки результатов профессиональной деятельности педагогов.
- 7) Создание экспертной группы.

III этап. Заключительный.

- 1) Анализ удовлетворенности родителей качеством предоставляемых услуг в дошкольном учреждении.
- 2) Оценивание результатов профессиональной деятельности педагогов – аттестация.

Ожидаемые результаты реализации проекта:

- 1) Создана гибкая система работы с кадрами по повышению их профессионального уровня.
- 2) Отработана методика выявления, изучения, обобщения, распространения и внедрения передового опыта.

3) Отработана система учета деятельности педагогов в межаттестационный период.

4) Разработана система мониторинга реализации образовательной программы и непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов.

5) Отработана схема прохождения процедуры аттестации педагогов ДОУ.

6) Совершенствуется система стимулирования деятельности педагога как фактора роста его профессиональной компетентности и мастерства.

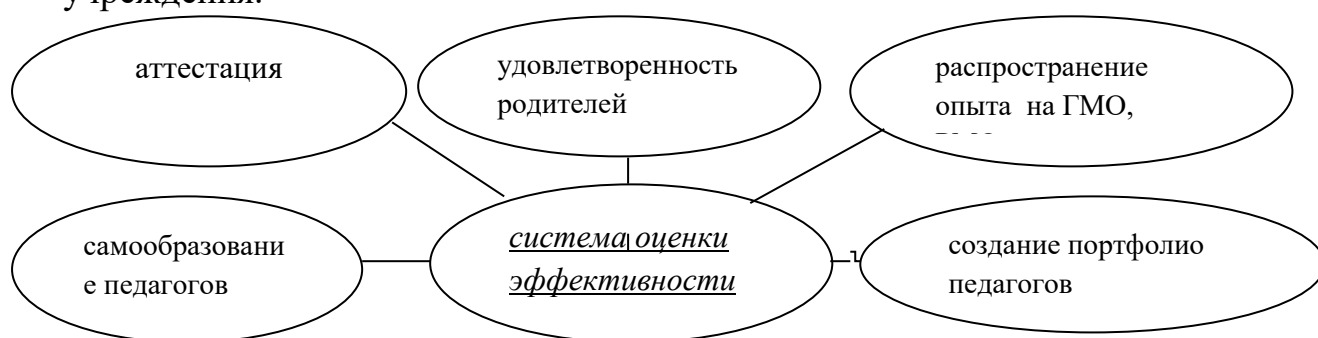
7) Разработаны карты оценивания профессиональной деятельности педагогов.

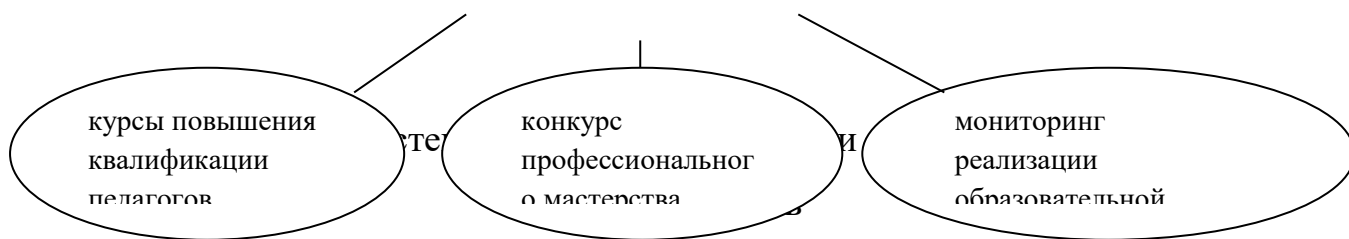
Способом оценки эффективности реализации проекта будет являться:

- уровень удовлетворенности родителей результатами деятельности педагогов;
- увеличение показателя квалификационного уровня педагогов;
- повышение показателя эффективности деятельности педагогов;
- повышение качества образования (увеличение показателя высокого и среднего уровня усвоения детьми программного материала);
- включенность педагогов в работу по повышению своего профессионального развития.

Данная проблема приобретает и дополнительную актуальность: это как создать спрос на образовательные услуги, как удовлетворить многообразные запросы родителей воспитанников, и, конечно же как обеспечить эффективность и качество всех сторон деятельности ДОУ.

Инициативной группой МБДОУ была сформирована система оценки эффективности деятельности педагогических работников дошкольного учреждения.





В МБДОУ был проведен опрос родителей (Приложение 1) с целью изучения удовлетворенности качеством образования, информированности о деятельности своего образовательного учреждения. Цель исследования – изучение эффективности функционирования образовательного учреждения на основе анализа удовлетворенности родителей как участников образовательного процесса качеством образования.

Для реализации проекта нами были проанализированы критерии:

- организация воспитательно-образовательного процесса;
- профессионализм педагогов;
- взаимоотношения сотрудников с родителями;
- взаимоотношения сотрудников с детьми.

В ходе исследования в качестве показателя, фиксирующего соответствие образования запросам и ожиданиям родителей, использовался целевой показатель «удовлетворенность качеством образовательных услуг»

Результаты исследования включают в себя аналитическую справку удовлетворенности родителей качеством образования в ДОУ, а также выводы и предложения.

Проведя анализ кадрового состава, встал вопрос как оценивают сами педагоги свои профессиональные качества (Приложение 2) и какие затруднения в работе испытывают (Приложение 3).

Анализ профессиональных затруднений педагогов позволит увидеть общую картину потребностей педагогов в оказании им помощи и спланировать систему повышения квалификации педагогов.

Развитие профессиональной компетентности педагогов через целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников выполнено на 92%, прошли курсы повышения

квалификации почти все педагоги ДООУ. Многие педагоги прошли программы по проектированию, реализации и оценки деятельности педагога в соответствии с требованиями ФГОС ДО (69%), часть педагогов обучились по профилю деятельности (23%).

Одна из важных форм системы непрерывного повышения квалификации педагогов ДООУ является самообразование. Развитие личности педагога неразрывно связано с его стремлением к самостоятельному обогащению своих знаний.

Самообразование педагога продолжает оставаться до сих пор наиболее трудно реализуемой задачей в системе повышения квалификации. Педагогическая практика ориентирует коллективы образовательных учреждений на написание индивидуальных планов самообразования, проработку научно-методической литературы, изучение опыта лучших педагогов, но все это, к сожалению, остается лишь на уровне формального исполнения инструкции. В лучшем случае, педагог выступает по теме самообразования с отчетом, тогда как многие из них вообще не отчитываются по результатам своей работы, поэтому приходится лишь надеяться на их добросовестность и профессиональное сознание.

Любой вид педагогической деятельности подлежит планированию и анализу. Это в полной мере относится и к самообразованию педагогов. Важно подчеркнуть, что работа по самообразованию касается всех членов педагогического коллектива, и в первую очередь – заведующей и заместителя заведующего ДООУ. Результатом работы по самообразованию очень часто становится обобщенный педагогический опыт, рабочая программа, методические рекомендации, статья в газете или журнале, выступление на научно-практической конференции и т.д. При выборе педагогом темы и планировании работы по самообразованию очень важна помощь, которая заключается в обсуждении темы, уточнения ее формулировки, определении цели. Содержания и видов работ, предполагаемого результата. Именно в этот период педагогу даются советы, рекомендации по способам достижения поставленных задач, определения сроков работы, вида готовой продукции.

Форма написания плана по самообразованию остается свободной и определяется самим педагогом. В этом кроется еще одна сложность, так как многие, даже опытные воспитатели, теряются при выборе формы плана. Предлагаемый в методических рекомендациях вариант поможет педагогам выстроить стройную систему своей деятельности по выбранной теме самообразования, собрать необходимый материал для анализа и обобщения результатов работы, подготовить отчет.

Большое значение в повышении квалификации педагогов является участие на дошкольном уровне, в городских, районных конкурсах, семинарах, совещаниях, конференциях.

В МБДОУ, согласно годовому плану, ежегодно проводится конкурс профессионального мастерства педагогов, целями и задачами, которого являются:

- 1) повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- 2) выявление талантливых педагогических работников ДОУ, передового опыта работы ДОУ с дошкольниками, их поддержка и поощрение;
- 3) усиление активно-действенного отношения к саморазвитию педагогов ДОУ;
- 4) стимулирование, мотивация и поощрение инновационной деятельности в практике обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста;

По итогам конкурса лучшие педагоги допускаются к участию на районный и муниципальный этап конкурса «Педагог года в дошкольном образовании»

По решению задачи обеспечения комплекса условий для развития профессиональных компетентностей педагогических работников по обобщению собственного опыта работы и представление его на уровне района и города была выполнена следующая работа:

- осуществление работы в едином образовательном пространстве;
- организация и проведение семинаров-практикумов, мастер-классов;

- индивидуальное и групповое консультирование по анализу результатов деятельности педагогов;
- представление результатов деятельности педагогов на дошкольном и районном уровне;
- организация творческих конкурсов внутри ДОУ;
- ведение проектно-исследовательской деятельности;
- поддержка и сопровождение молодых педагогов.

Проблема оценки результативности профессиональной деятельности является важной в связи с реализацией комплексного проекта модернизации образования, в котором предусмотрена новая система оплаты труда педагогов, вознаграждение за результат, за качество.

Задача по повышению эффективности и качества педагогического труда в ДОУ решалась за счет денежного стимулирования педагогов в соответствии с гибкой системой оценки эффективности педагогического труда. Для стимулирования педагогических работников было переработано Положение об оплате труда работников МБДОУ в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности", на основе которых определяется размер стимулирующей части заработной платы педагогических работников за каждый месяц и квартал. Данная система контроля и оценивания результатов педагогического труда явно показывает тех педагогов, которые активно участвуют в жизни детского сада, района или города и наоборот.

Профессиональное развитие педагога дошкольного учреждения - длительный процесс, целью которого является формирование "мастера своего дела". Современному воспитателю необходимо быть компетентным, творчески активным, конкурентоспособным, уметь представлять себя в условиях дошкольного учреждения. Поможет в этом подборка материалов, характеризующая уровень его квалификации и содержащая основные направления профессионального роста, т. е. портфолио.

Портфолио педагога - способ фиксации, накопления, оценки и самооценки индивидуальных достижений специалиста за определенный период времени. Этот метод позволяет педагогу самостоятельно проанализировать удовлетворительные и не очень результаты профессиональной деятельности, с тем чтобы сделать определенные выводы о дальнейшем продвижении в профессии.

Основные цели создания папки достижений - оценивание работы педагога по теме самообразования, отслеживание творческого и профессионального роста, формирование навыков рефлексии (самооценки).

Портфолио позволяет учитывать все достижения, фиксировать промежуточные и конечные результаты в разных видах деятельности: образовательной, творческой, социальной, коммуникативной.

Оно также помогает решать важные задачи:

- 1) поддерживать высокий уровень мотивации педагога;
- 2) поощрять активность и самостоятельность;
- 3) расширять возможности обучения и самообучения;
- 4) развивать навыки рефлексивной и оценочной деятельности и т. д.

Благодаря этим особенностям портфолио перспективная форма представления индивидуальной направленности достижений конкретного педагога. Оно может стать эффективным инструментом, контролирующим самооценочную деятельность в межаттестационный период.

Осуществление методического сопровождения педагогов в МБДОУ по вопросам аттестации проходило через разные формы работы с педагогами: это и консультирование в соответствии с графиком консультаций, и практикумы, семинары, собеседования, обмен опытом.

Таким образом, проведение аттестации должно способствовать созданию объективно работающей модели системы оценки эффективности деятельности педагогических работников, направленной на привлечение, поощрение, удержание и продвижение лучших работников.

Таким образом, эффективность деятельности педагога зависит от различных свойств личности, основным ее источником являются обучение и

субъективный опыт. Эффективность деятельности педагога характеризуется постоянным стремлением к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности. Психологической основой компетентности является готовность к постоянному повышению своей квалификации, профессиональному развитию.

Не развивающийся педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Поэтому именно система оценки эффективности деятельности и профессионализма педагога есть необходимое условие повышения качества, как педагогического процесса, так и качества дошкольного образования в целом.

В результате реализации проекта нам удалось

1) Создать гибкую систему работы с кадрами по повышению их профессионального уровня.

2) Нами была отработана методика выявления, изучения, обобщения, распространения и внедрения передового опыта.

3) Отработать систему учета деятельности педагогов в межаттестационный период.

4) Разработать систему мониторинга реализации образовательной программы и непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов.

5) Отработать схему прохождения процедуры аттестации педагогов ДОУ.

6) Совершенствовать систему стимулирования деятельности педагога как фактора роста его профессиональной компетентности и мастерства.

7) Разработать карты оценивания профессиональной деятельности педагогов.

Способом оценки эффективности реализации проекта являлись:

- уровень удовлетворенности родителей результатами деятельности педагогов;
- увеличение показателя квалификационного уровня педагогов;
- повышение показателя эффективности деятельности педагогов;

- повышение качества образования (увеличение показателя высокого и среднего уровня усвоения детьми программного материала);
- включенность педагогов в работу по повышению своего профессионального развития.

В результате проделанной работы, можно сделать следующие выводы.

Мы выделили и уточнили следующие критерии комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; создание предметно-развивающей среды; деловые и личностные качества педагога, его мотивация на педагогическую деятельность; результативность образовательного процесса; коррекция педагогической деятельности. С учетом данных критериев были разработаны показатели комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов, которыми мы руководствовались на втором этапе проекта. Выделенные нами критерии и показатели комплексной оценки качества профессиональной деятельности позволяют определить уровень профессионализма педагогических работников, спланировать по результатам данной оценки соответствующие корректирующие действия и мероприятия, направленные на повышение качества профессиональной деятельности педагогов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Уважаемые родители!

*Просим вас помочь нам в изучении вопроса о качестве образования
. Заполните, пожалуйста, предлагаемую анкету:*

**1. Удовлетворяет ли вас качество образовательных услуг
предоставляемых ДООУ?**

- а) Да
- б) Удовлетворяет, но не полностью
- в) Не удовлетворяет
- г) Затрудняюсь ответить

2. Каков, на Ваш взгляд, рейтинг ДООУ:

- а) низкий
- б) средний
- в) высокий
- г) затрудняюсь ответить

3. Вы получаете информацию от сотрудников детского сада:

- а) о целях и задачах дошкольного учреждения в области обучения и воспитания Вашего ребенка
- б) о режиме работы дошкольного учреждения
- в) об организации питания
- г) не получаю информацию
- д) получаю недостаточно информации
- е) другое (укажите) _____

**4. В какой степени Вы удовлетворены качеством дошкольного
образования детей по следующим критериям? (поставьте «+» если**

полностью удовлетворены, «- » если не удовлетворены и «+ -» если частично удовлетворены.)

- а) состояние материальной базы учреждения
- б) организация питания
- в) санитарно – гигиенические условия
- г) профессионализмом педагогов
- д) взаимоотношения сотрудников с детьми
- е) взаимоотношения сотрудников с родителями
- ж) оздоровление детей
- з) присмотр и уход
- и) воспитательно – образовательный процесс

5. Вас лично удовлетворяет уход, воспитание и обучение, которые получает ребенок в ДООУ?

- а) Да
- б) Удовлетворяет, но не полностью
- в) Не удовлетворяет
- г) Затрудняюсь ответить

6. Интересуются, ли сотрудники детского сада насколько их работа удовлетворяет родителей?

- а) да, всегда интересуются
- б) иногда
- в) нет, не интересуются
- г) затрудняюсь ответить

7. Вас устраивает стиль общения воспитателей группы с вашим ребенком?

- а) Да
- б) Нет

8. Получаете ли Вы информацию о повседневных происшествиях в группе, успехах ребенка в обучении и т.п.?

- а) получаю
- б) получаю, но не всегда
- в) не получаю

г) затрудняюсь ответить

9. Вы замечаете изменения в развитии ребенка за время пребывания в детском саду?

а) Да

б) Нет

в) Не знаю

10. Нравится ли вашему ребенку посещать детский сад, группу?

а) Да

б) Нет

в) Не знаю

11. Обсуждают ли воспитатели с родителями различные вопросы, касающиеся пребывания ребенка в детском саду?

а) да

б) нет

в) иногда

г) затрудняюсь ответить

12. Вы лично чувствуете, что сотрудники ДООУ доброжелательно относятся к Вам и к Вашему ребенку?

а) да

б) нет

в) иногда

г) затрудняюсь ответить

13. Ваши комментарии о качестве работы ДООУ и предложения по его совершенствованию:

Спасибо за ваши ответы!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Таблица 2.1 Оценка профессиональной деятельности педагога ДОУ

№№ п\п	Параметры оценки	Баллы
1.	Ценностные ориентации педагога. Общие: умение критически мыслить умение не пасовать перед трудностями ответственное отношение к труду адекватность самооценки Профессиональные: • сформированность системы педагогических принципов • гуманистические ценные ориентации на работу с детьми • активность в защите интересов детей и оказании им помощи • отношение к ребенку как к главной ценности • стремление к самообразованию • стремление к сотрудничеству • обладание авторитетом	
2.	Культура педагога Общая: развитие коммуникативных навыков и умений культура общения культура внешнего вида	

	Профессиональная: культура поведения с детьми культура рабочего места, группы эстетическое оформление группы	
3.	Общие знания, умения, навыки эрудиция проявление творчества в работе умение распределять и переключать внимание умение концентрировать внимание на решении педагогической проблемы знание нормативных документов ДОУ умение координировать свою деятельность с деятельностью других членов педагогического коллектива	
4.	Профессиональные знания, умения и навыки Общие: умение планировать работу своей группы умение оценивать уровень развития детей своей группы умение организовывать детей на занятии и в свободной деятельности умение использовать в работе новые технологии и методики умение создавать в группе спокойную атмосферу умение организовывать работу с родителями умение осуществлять индивидуальный подход умение создавать зону успеха каждому ребенку умение выслушать и услышать ребенка Специальные: • умение выразительно читать литературные произведения • владение основными видами движений • владение навыками рисования, лепки, конструирования	

	• умение петь, танцевать	
5.	Психофизиологические свойства личности • такт • гуманность • рефлексия • требовательность к себе • организованность • инициативность • выдержка • умение управлять своими эмоциями	

Данную диагностическую карту можно заполнять по 3-х балльной системе оценок параметров работы воспитателя и по трем уровням: самооценка педагога, оценка деятельности педагога членами педагогического коллектива, оценка деятельности педагога администрацией ДОУ. Высчитав средний балл, вы получите объективную оценку и сможете увидеть проблемы в профессиональной деятельности педагога.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Карта профессиональных затруднений педагогов, которая заполняется параллельно диагностическим картам профессионального мастерства, может включать в себя различный набор вопросов.

1. Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?

- да
- нет
- не совсем (нужное подчеркнуть)

2. По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания? (подчеркните)

- научно-теоретическая
- методическая
- психолого-педагогическая
- другие (укажите какие)

3. По каким вопросам Вы считаете необходимым углубить свои профессиональные знания?

4. Какими своими профессиональными умениями Вы не удовлетворены?

- организаторскими
- конструктивными
- коммуникативными
- др. (укажите какие)

5. Каким формам повышения квалификации Вы отдаете предпочтение?

- самообразование

- семинар – практикум
- РМО
- ВТК
- мастер – класс
- профильная школа
- годичный семинар
- др. (кажете какие)

6. По каким вопросам Вы хотели бы посетить занятия семинары, МО

7. По какому вопросу и в какой форме Вы хотели получить помощь от РМК? _____

От ДОУ? _____

Анализ профессиональных затруднений педагогов позволит старшему воспитателю увидеть общую картину потребностей педагогов в оказании им методической помощи и спланировать систему повышения квалификации педагогов на следующий учебный год.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГА

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Знание нормативных документов:			
	Конституция Российской Федерации	да	1	
	Закон об Образовании	да	1	
	Конвенция о правах ребенка	да	1	
	ФГОС в дошкольном образовании	да	1	
	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН	да	1	

	Правила и нормы охраны труда, техники безопасности противопожарной защиты	да	1	
	Устав МБДОУ	да	1	
	Должностная инструкция	да	1	
2.	<u>Выполнение количественных показателей</u> <u>утвержденных муниципальным заданием:</u> выполнение планового количества детодней (высокий уровень посещаемости детей)	100%	2	
		от 85% и выше	1	
		менее 85%	0	
3	Наличие случаев травматизма среди сотрудников и воспитанников.	за каждый случай	- 0,5	
4.	<u>Эффективность работы с родителями:</u> - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	нет	1	
		есть	0	
	- отсутствие задолженности по родительской плате	нет	1	
		есть	0	
	участие родителей в смотрах, конкурсах, соревнованиях, в родительских собраниях. городского масштаба.		3	
	районного масштаба		2	
	внутри детского сада		1	
5.	<u>Участие педагогов в проведении мероприятий:</u> (семинары, круглые столы, конкурсы профессионального мастерства, педагогические часы...) городского уровня		3	
			2	
			1	
		нет	0	
6.	По результатам конкурсов, призовых мест: первое место		2	
	второе место		1	

	третье место		0,5	
	без результата		0	
7.	Постоянное обновление информации на официальном интернет-представительстве (сайте) группы, в соответствии с нормами законодательства	да	1	
		нет	0	
8.	Повышение профессиональной квалификации: прохождение педагогическим работником курсовой подготовки и через самообразование	да	1	
		нет	0	
9	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	да	1	
		нет	0	
10.	<u>Наличие категории:</u>			
	Высшая		2	
	Первая		1	
	без категории		0	
11.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, результаты диагностики, мониторинга, конспекты, «Паспорт здоровья»...)	да	1	
		нет	0	
12	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов, внедрение передового опыта работы с детьми	да	1	
		нет	0	
13.	За увеличение объема работ;			
	работа за 2 воспитателя (более 4 смен)	да	1	
	работа за младшего воспитателя	да	1	
	ведение кружковой работы	да	1	
	другая (указать какая)	да	1	
		нет	0	
14	<u>Своевременное и качественное обогащение предметно-развивающей среды в группах:</u>	да	1	
		нет	0	
	социально-коммуникативное развитие			
	познавательное развитие	да	1	
		нет	0	

	речевое развитие	да	1	
		нет	0	
	художественно-эстетическое развитие	да	1	
		нет	0	
	физическое развитие	да	1	
		нет	0	
15.	Соблюдение режимных моментов:	да	1	
	проведение утреннего приема	нет	0	
	соблюдение режима дня	да	1	
		нет	0	
	образовательная деятельность в режимных моментах	да	1	
		нет	0	
16.	использование здоровьесберегающих технологий в работе с детьми	да	1	
		нет	0	
	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях.			
	российского масштаба		1	
	городского масштаба.		1	
	районного масштаба		1	
17.	внутри детского сада		1	
	Создание условий для игровой деятельности: игровое оборудование, игры, игрушки для различных видов игр: сюжетно ролевых, подвижных, спортивных, дидактических	да	1	
		нет	0	
18	Отсутствие замечаний со стороны администрации	нет	1	
		есть	0	
19	Выполнение трудовой дисциплины		1	
			0	