

Тема: система работы по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников посредством мотивационно-стимулирующего подхода.

Актуальность темы опыта:

Социокультурные изменения, происходящие в образовании и определяющие новые требования к профессиональной компетентности педагогов, обуславливают необходимость совершенствования системы их профессионального роста. Способность к развитию и проектированию, способность обобщать свой опыт, продуктивно взаимодействовать с инновационным опытом коллег, зависит от многих факторов: мотивации, содержания профессиональной деятельности, интереса к делу, личных способностей и др.

Формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современности, ориентирует руководителя на создание системы управления, побуждающей педагогических работников к продуктивной деятельности. Соответственно, в учреждениях образования важно определять стратегию работы по повышению профессиональных компетенций педагогических работников с учетом следующих компонентов (по Ю.Н.Кисляковой)[8]:

мотивационно-волевого, включающего в себя мотивы, цели, потребности, ценностные установки, стимулирующего творческое проявление личности в профессии, предполагающего наличие интереса к профессиональной деятельности;

функционального, проявляющегося в виде знаний о способах педагогической деятельности, необходимых педагогу для проектирования и реализации той или иной педагогической стратегии;

коммуникативного, включающего умения ясно и четко излагать мысли, убеждать, аргументировать, строить доказательства, анализировать, высказывать суждения, передавать рациональную и эмоциональную

информацию, устанавливать межличностные связи, согласовывать свои действия с действиями коллег, выбирать оптимальный стиль общения в различных деловых ситуациях;

рефлексивного, проявляющегося в умении сознательно контролировать результаты своей деятельности и уровень собственного развития, личностных достижений, сформированности таких качеств, как креативность, инициативность, нацеленность на сотрудничество, сотворчество, склонность к самоанализу.

Указанные характеристики профессиональной компетентности педагога не могут рассматриваться изолированно, поскольку они носят интегративный, целостный характер, являются продуктом профессионального роста в целом и должны находиться в центре внимания руководителя учреждения образования.

Проблема формирования профессиональной компетентности педагогических работников требует разрешения **ряда противоречий, в том числе на макроуровне** [5] (выявленных нами в ходе анализа научно-методической литературы):

— между потребностью общества в компетентных специалистах и недостаточной разработанностью теоретических и методических основ проектирования целостного процесса их подготовки;

— между потребностью в прогрессивно мыслящих специалистах, владеющих ключевыми компетенциями, и преобладанием в профессиональном образовании методов, не обеспечивающих необходимый уровень готовности к применению полученных знаний в профессиональной деятельности;

— между традиционными подходами, основанными на усвоении нормативной суммы знаний, умений, навыков и высокой динамикой развития технологий, требующих постоянного повышения квалификационного уровня специалиста.

Кроме этого, нами в ходе проведенной диагностики профессиональной компетентности педагогов (приложение 2-7), а также в ходе анализа деятельности учреждения были определены **противоречия локального уровня**, касающиеся работы непосредственно ГУО «Ясли-сад № 239 г.Минска», которые собственно и побудили нас к поиску наиболее эффективных способов развития профессиональной компетентности педагогических работников. Такими противоречиями выступили:

- между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности педагогов;
- между интенсивным развитием высокотехнологичного образовательного процесса, и отсутствием у педагогов системного восприятия педагогической действительности и умения эффективно действовать в ней.
- между насыщенностью информационной и профессионально-педагогической среды и недостаточной способности педагога к выбору, систематизации и профессиональной рефлексии;
- между признанием ценности непрерывного дополнительного образования педагогов и, с другой стороны, низким уровнем мотивации к самообразованию и самосовершенствованию у большинства педагогов.
- между высоким рейтингом учреждения в период с 2014 по 2018 годы на уровне района, города, и наблюдающемся в коллективе ростом напряжённости труда;
- между внушительным опытом результативного участия коллектива в конкурсном движении и недостаточным использованием потенциала по трансляции эффективной педагогической практики;
- между наличием большого творческого потенциала и стремлений педагогов и отсутствием в учреждении системы управления карьерой педагогов (их вертикальным и горизонтальным ростом).

Современные подходы к качеству сопровождения профессионального роста педагогов предполагают не только обновленное содержание, но и

системный, непрерывный характер образовательной деятельности. Условием такого сопровождения является наличие субъектной позиции педагога, что определяется, в первую очередь, **наличием мотивации на собственное развитие.**

Считаем, что внутренним и основным фактором профессионального развития является мотивация, направленная на саморазвитие. А роль управленческой команды заключается, прежде всего, в создании мотивационной среды и условий для внутренней мотивации каждого педагога.

Научной практикой определено, что в основе мотивов, то есть побуждений личности, лежат потребности. Потребности формируют внешнюю и (или) внутреннюю мотивацию, которая направлена на развитие профессиональной компетентности педагогов. Соответственно перед нашей управленческой командой назрела необходимость поиска таких стимулов для педагогов, которые формировали бы у них внутреннюю мотивацию, направленную на развитие творческой активности.

Цель: совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников посредством мотивационно-стимулирующего подхода.

Задачи:

- проанализировать литературу и практические материалы по использованию мотивационно-стимулирующего подхода в управленческой деятельности руководителя;
- определить понятийное поле: уточнить, что такое мотивация, профессиональное развитие и процесс управления профессиональным развитием педагогов;
- обосновать ведущие мотивы, которыми руководствуется педагог в своей профессиональной деятельности и описать стимулы для реализации данных мотивов;

- разработать систему работы, способствующую совершенствованию профессиональной компетентности педагогических работников посредством мотивационно-стимулирующего подхода;
- осуществить оценку эффективности использования мотивационно-стимулирующего подхода в работе с педагогическими кадрами, способствующего совершенствованию профессиональной компетентности педагогических работников.

Теоретические основания опыта:

В основу обобщения опыта легли теории и научные подходы ученых отечественной и зарубежных практик.

Исследование профессиональной компетентности педагога - одно из ведущих направлений деятельности целого ряда ученых (В.Н. Введенский, В.Г. Воронцова, Е. Вторина, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, С.Г. Молчанов, Л.А. Петровская, Г.С. Сухобская, Т.И. Шамова).

Теоретическим обоснованием разработанной нами системы работы стали теории мотивации: подход американского психолога Абрахама Маслоу, который базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивами их проведения, а следовательно, и деятельности. Теория мотивации Дэвида Мак Клееланда, основанная на потребностях более высоких уровней: стремлению к успеху, к власти, к признанию. Двухфакторная модель Фредерика Герцберга, которая определяет факторы, удерживающие на работе: административная политика компании, условия труда, величина заработной платы, межличностные отношения с руководством, коллегами; а также факторы, мотивирующие к работе (мотиваторы) — достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста.

В нашей работе нашли свое отражение и тезисы второго подхода к мотивации, которые базируются на процессуальных теориях: теория

ожиданий или модель мотивации по В. Вруму; теория справедливости и теория или модель Портера-Лоулера.

Мы опирались на труды М.М. Поташникова, который дает определение термину «профессиональное развитие» и «мотивация профессионального развития», который понимается им как процесс побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии) [8].

Анализ научной литературы указывает, что ряд авторов принципиально разделяют понятия «мотивация персонала в организации» и «стимулирование персонала в организации». Под «мотивацией» понимаются внутренние мотивы, определяемые потребностями человека и побуждающие его к действию. Под «стимулированием» - все внешние воздействия, которые работодатель оказывает на работника с целью побудить его к выполнению поставленных задач.

Мы также опирались на модель, разработанную Н. В. Немовой в своем труде «Модель условий мотивации профессионального развития учителя»[7]. Данная модель определяет ведущие мотивы и стимулы к профессиональному развитию педагогов. По мнению автора, для формирования устойчивой внутренней мотивации педагогов стимулирование, которое использует администрация в учреждении, должно быть комплексным, дифференцированным, гибким и оперативным. В целях повышения эффективности системы мотивации необходимо соблюдать принципы доступности, осязаемости, постепенности. В рассматриваемой модели мы выделили для себя наиболее значимые: мотив реализации себя как профессионала и как творческой личности, мотив самостоятельности и самодостаточности, мотив постоянного развития как личного так и профессионального, мотив достижения успеха, мотив безопасности и

стабильности, мотив конкурентоспособности, мотив быть частью коллектива и т.д.

Для развития данных мотивов необходимо применять определённые стимулы, такие, как административные (разработка и утверждение должностных инструкций и других нормативных документов, аттестация педагогов, предоставление дополнительных отпусков и др.), экономические (премирование, предоставление возможности проводить образовательный услуги на платной основе и др.), социально–психологические (благодарственные письма, грамоты, включение в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов, направление на повышение квалификации по перспективным направлениям педагогической деятельности и т.д.).

Ведущая идея опыта

Создание благоприятных условий по совершенствованию профессиональной компетентности педагогических работников посредством внедрения в управленческую практику мотивационно-стимулирующего подхода.

Новизна идеи педагогического опыта

Уровень новизны данной работы заключается в разработке системы, основанной на ведущих мотивах к профессиональному развитию педагогических работников, и грамотно подобранных стимулов (определённых мероприятий, форм и методов работы с педагогами, консалтинговых услуг, управленческих решений) с целью совершенствования их профессиональной компетентности.

Описание сущности педагогического опыта:

Доступность, качество, эффективность – сегодня эти ориентиры развития системы дошкольного образования предъявляют определённые требования к системе работы каждого учреждения. Основным механизмом их выполнения является функционирование в режиме развития. В нашем

понимании не всякое продолжение есть развитие. И это отнюдь не просто движение вперед или очередной временной промежуток. Для нас, это, в первую очередь, качественное преобразование.

В период с 2014 по 2018 годы в ГУО «Ясли-сад № 239 г.Минска» была реализована модель системы работы по повышению профессиональной компетентности педагогических работников, созданная на основе блочной модели, адаптированной к работе с начинающими воспитателями, не имеющими профильного образования. Именно это тогда было для нас наиболее актуальным. Система наглядно продемонстрировала свою эффективность, что подтвердилось результативностью работы учреждения, выполнением всех показателей социально-экономического развития, а также решением вопроса кадрового голода.

Прошло три года, изменились условия. Это достаточный временной отрезок для подведения итогов, оценки эффективности выбранных стратегий развития. Безусловно, к 2018 году мы уже имели достаточно стабильный педагогический коллектив, обеспечивающий качество образовательного процесса (Приложение 1).

Вместе с тем, в ходе проведенной диагностики развития профессиональных компетенций педагогов, их способности к саморазвитию, а также анализа работы учреждения был выявлен ряд противоречий, о которых говорилось выше.

Для диагностики уровня профессионального развития педагогов, а также возможностей учреждения в их реализации использовался комплекс взаимодополняющих методик. Для отслеживания изменений в профессиональной деятельности использовался кадровый мониторинг, который осуществляется ежегодно на начало учебного года.

Кадровый мониторинг как инструмент управления профессиональным развитием педагогов - это «непрерывный процесс, включающий в себя получение объективного знания, позволяющего контролировать, оценивать,

прогнозировать результат, управлять процессом оптимального развития». В ходе анализа определяется характеристика педагогического коллектива, которая включает следующие критерии: кадровый состав; уровень профессионального образования; уровень квалификации педагогов; педагогический стаж; профессиональную подготовку (периодичность повышения квалификации); профессиональную активность (результативность участия в методических мероприятиях, профессиональных конкурсах, наличие публикаций и т.д.).

С этой целью нами используются индивидуальные информационно-аналитические карты профессиональной деятельности педагога, портфолио педагогов (Приложение 16).

Для определения уровня развития мотивационно-волевого компонента профессиональной компетентности (определение мотивации профессиональной деятельности педагогов) применялась методика изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов (К. Замфир в модификации А.А. Реана) (Приложение 2). В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации следует говорить, если деятельность сама по себе имеет значение для личности. О внешней мотивации говорят, когда в основе профессиональной деятельности лежит стремление удовлетворить иные потребности, внешние по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и пр. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы более эффективны и желательны, чем внешние отрицательные мотивы. А внутренние мотивы более желательны, чем внешние. В диагностике мотивации профессиональной деятельности педагогов в 2018 году приняли участие 21 педагог, из них имеют:

- оптимальный мотивационный комплекс – 6 педагогов (28 %);
- положительный мотивационный комплекс – 8 педагогов (39 %)

— негативный мотивационный комплекс – 7 педагога (33 %).

Анализ значимости мотивов профессиональной деятельности позволил определить их рейтинг (Приложение 3), что позволило сделать следующий вывод: доминирующим мотивом профессиональной деятельности педагогов является материальное стимулирование в сочетании с удовлетворением от работы, стремлением к достижению уважения коллег и родителей воспитанников. Отмечается также высокий уровень тревожности и психологического напряжения, выражающийся в стремлении избежать возможной критики со стороны руководителя или коллег.

С целью изучения психолого-педагогического уровня профессиональной компетентности педагогов использовалось анкетирование «Совершенствование профессиональной компетентности педагога»». (Приложение 4, 5).

Анкетирование «Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов» (Приложение 6) было направлено на стимулирование педагогов к осмыслению и решению своих профессиональных проблем. Из предложенных проблем, методом распределения педагоги выделили приоритетные (Приложение 7).

Проведенный анализ позволил сделать вывод о необходимости пересмотра работы по повышению профессиональной компетенции педагогов учреждения. Возникла необходимость в создании условий, дающих педагогам возможность проявить творчество, реализовать себя как личность и как профессионала. Необходимость в изменении мотивов деятельности.

Исходя из этого, в 2018 году мы разработали систему, основанную на ведущих мотивах к профессиональному развитию педагогов, и грамотно подобранных стимулов, механизм которой представили в виде графической модели, состоящей из 4 блоков, в каждом определена цель, необходимые условия, ресурсы, принципы и мероприятия (Приложение 8).

Диагностический блок предполагает изучение рейтинга и исходного уровня мотивов профессиональной деятельности.

Когнитивный блок - предполагает определение ведущих мотивов к профессиональному развитию, затем дифференцированный подбор стимулов. Очевидно, что содержательный блок предполагает реализацию комплекса мер по созданию мотивирующей среды, и безусловно на этапе рефлексии - анализ эффективности модели и принятие решений по ее оптимизации.

Нами были выделены основные мотивы, которыми руководствуются педагоги в своей работе, и соответственно стимулы, которые способствуют их профессиональной успешности, их профессионально-личностному росту. Эти стимулы и являются условиями совершенствования педагогической компетентности педагогических работников. Для развития мотивов были определены административные, экономические, социально-психологические группы стимулов. Были выделены следующие мотивы:

Мотив самостоятельности, реализации себя в профессиональной деятельности. Соответственно административными и экономическими стимулами выступили: предоставление возможности работать педагогом дополнительного образования (Приложение 9), выбирать возрастную группу на которой планируешь работать. Безусловно, это социально-психологические стимулы, такие как содействие в получении гранта на реализацию интересующего педагога проекта.

Так, например, ранее в копилке достижений учреждения были лишь премии Мингорисполкома исключительно руководителя. Уже в 2019 году авторский коллектив в составе 4 человек получил грант Мингорисполкома за разработку проекта «Развитие познавательной активности детей старшего дошкольного возраста в процессе создания анимационных фильмов» (Приложение 10).

Еще одним стимулом в этом блоке выступают предоставление возможности презентовать свой опыт для педагогов учреждения, района или

города. Так, опыт работы учителя-дефектолога высшей квалификационной категории Шевчик Н.Л. только в 2020 году дважды представлен на коллегиях района, трижды Надежда Леонидовна проводила мастер-класс для педагогов района.

Результативное участие в 2020 году воспитателя дошкольного образования первой квалификационной категории Хмелевой Ю.Н. в городском конкурсе «Столичный учитель – столичному образованию» также позволило ей реализовать мотив самостоятельности и реализации себя в представлении своего опыта на мастер-классах для воспитателей дошкольного образования (Приложение 11).

Мотив личностного развития, приобретения новой информации реализуется в системе работы с педагогическими кадрами как и во всех учреждениях образования через непрерывное повышение квалификации и организацию работы по самообразованию. Вместе с тем, считаем важным отметить, что в нашем учреждении осуществляется ежегодное направление педагогов, имеющих высокую результативность в работе, на освоение программ обучающих курсов по современным направлениям деятельности не только в Республике Беларусь, но и за её пределами, в данный момент дистанционно. Все обучение оплачивается из внебюджетные средств. (Приложение 12).

Эффективным ресурсом для нас стало сотрудничество с учреждениями среднего специального и высшего образования, которое не ограничивается прохождением различных видов практики учащимися и студентами (Приложение 13). Это осуществление содействия и помощи учащимся во время конкурсов профессионального мастерства. Только за последние три года мы участвовали в разработке и подготовке учащихся в таких конкурсах, как: городской конкурс «Будущее в настоящем», Открытых Региональных чемпионатах WorldSkills (Приложение 14).

Участие в конференциях, педагогических чтениях, проводимых на базе учреждений-партнёров, в днях открытых дверей, встречи со студентами, персональное участие руководителя во время заседания комиссии по распределению – все это способствует налаживанию тесных контактов, сопровождению молодых специалистов фактически еще до формального прихода их на свое первое рабочее место.

Мотив личностного развития безусловно реализуется через содействие в переподготовке по интересующей педагога специальности. В период с 2018 по 2021 год – 2 помощника воспитателя стали учащимися Минского городского педагогического колледжа. Один воспитатель дошкольного образования проходит переподготовку в ИПК БГПУ имени М.Танка по специальности «Дошкольное образование».

Мотив самоутверждения и социального успеха; потребности в признании и уникальности реализуется через такие традиционные формы, как: организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций в печати на страницах профессиональной прессы, выступления в СМИ) (Приложение 15).

В этом же блоке – перевод педагога на самоконтроль; наделение полномочиями, постановка в резерв руководящих кадров. Все это характерно и для нашего учреждения. Вместе с тем, для нашего учреждения – это ещё ведение разработанной нами информационно-аналитической карты профессиональной деятельности педагога учреждения дошкольного образования (портфолио), которые отражают: повышение квалификации; предпочитаемые педагогические технологии; темы самообразования; общественно-педагогическую деятельность; участие педагога в работе районных методических формированиях, конкурсах педагогического мастерства; дидактические материалы, разработанные педагогом; методические затруднения; личностные достижения, а также достижения воспитанников (Приложение 16).

Старание без признания приводит к разочарованию, поэтому считаем необходимым отмечать и поддерживать даже самые небольшие успехи педагогов. Мы практикуем персональное представление педагогов на официальном сайте, Telegram и Instagram –канале учреждения. Каждая новость, вне зависимости от ее значимости и масштаба представляет конкретного педагога (Приложение 17).

Практика назначения наставником не нова, но на данный момент, мы активно внедряем практику менторинга, как актуальной формы профессионального развития воспитателей дошкольного образования.

Стимулом для реализации **мотива принадлежности, общения, потребности быть в коллективе** мы считаем вхождение педагогов в состав различных органов, решающих стратегические моменты развития и управления учреждением: совет учреждения, творческие группы по реализации проектов, проблемных группах, участие в самоконтроле.

В состав таких групп входят педагоги, обладающие высокими педагогическими способностями, ключевые проводники новых технологий. Ведущее направление деятельности данных групп – освоение инноваций, разработка и внедрение новых проектов и результатов творчества, а также выявление и решение проблем в деятельности коллектива.

Наиболее новаторским стал опыт создания в коллективе форсайт-команды при реализации инновационного проекта «Совершенствование управленческой деятельности по стратегическому планированию в учреждении дошкольного образования посредством технологии форсайт». (Приложение 18).

Еще один стимул, характерный для нашего учреждения – это принадлежность к коллективу с высоким рейтингом. Сегодня в ГУО «Ясли-сад № 239 г.Минска» приходят педагоги, которые заочно знают, слышали о нашей работе. А работающие здесь педагоги стараются держать высокую планку созданного положительного имиджа среди коллег и родительской

общественности. Чувство гордости, принадлежности к нашей творческой команде, возможность представлять свое учреждение на значимых мероприятиях становится еще одним стимулом в совершенствовании своей профессиональной деятельности.

Стимулом для реализации мотива стабильности, защищенности, комфорта выступает использование элементов технологии тимбилдинга для воспитания корпоративной культуры – создание атмосферы сотрудничества, психологического и эмоционального комфорта в коллективе (Приложение 19).

Одним из актуальных вопросов остаётся аттестация педагогических кадров. Очень важно именно в данном направлении реализовать потребность педагога в стабильности и защищённости. Нами был разработан цикл методических мероприятий для комплексного сопровождения педагогов во время аттестации и в межаттестационный период («Школа начинающего педагога», совместные мероприятия с педагогом-психологом и т.д.).

В этом блоке среди административных стимулов выступают такие традиционные стимулы материального характера как: система материального стимулирования, в том числе премирование коллектива из внебюджетных средств, а также содействие в приобретении мест в общежитии. На данный момент 2 педагога проживают в общежитии от комитета по образованию Мингорисполкома.

В этом блоке и неофициальные коллективные мероприятия: (праздники, поздравления именинников, посещение театра, туристические поездки; ежегодные спортивные соревнования). На таких мероприятиях возникает возможность не только сформировать коллектив единомышленников, но и лучше узнать каждого педагога, выявить их потенциал (Приложение 20).

Большое внимание мы уделяем оборудованию и обеспечению рабочих мест педагогов методическими и материально-техническими средствами. На данный момент в пяти из восьми групп учреждения установлены стационарные короткофокусные проекторы, что позволяет проводить

педагогам занятия с использованием ИКТ без дополнительных громоздких мультимедийных установок. В учреждении имеется 2 интерактивные доски, у каждого специалиста персональный ПК (Приложение 21).

Созданная в учреждении система по вручению почетных грамот, поощрений сувенирами с логотипом учреждения образования, размещение фотографии на стенд «Вместе к успеху» уже давно зарекомендовали себя как условия удовлетворения **мотивов стабильности, защищенности и комфорта педагогов** (Приложение 22).

Так как коллектив у нас стабильно молодой, свою задачу видим в закреплении на рабочих местах начинающих педагогов. В учреждении есть ряд наработок в данном направлении.

Это первый рабочий день молодого специалиста – своеобразное «Посвящение в профессию»: знакомство с педагогическим коллективом, презентация работы учреждения, а также интерактивная игра «Кейс начинающего педагога» (Приложение 23). Практикуем и такую форму работы как, письменные благодарности родителям молодых специалистов (Приложение 24).

Мотив состязательности. С целью совершенствования профессиональных компетенций педагогов ежегодно проводятся смотр-конкурсы: «Подготовка группы, кабинета к началу учебного года», «Центры активности групп», «Как на нашем окошке»; «Лучшая дидактическая игра», «Лучшая методическая разработка», «Лучшая новость на официальный сайт» и др. Один или два раза в год проходит фестиваль открытых просмотров платных образовательных услуг, а также занятий по образовательным областям (Приложение 25).

Созданная система на основе мотивационно-стимулирующего подхода направлена на комплексную поддержку и сопровождение педагогов в городских конкурсах профессионального мастерства, где проявляются не только наилучшие профессиональные качества самого конкурсанта, но и

слаженная работа команды всего педагогического коллектива. Ярким примером этого стала победа воспитателя дошкольного образования Хмелевой Ю.Н. (диплом первой степени) в 2020 году в городском конкурсе профессионального мастерства «Столичный учитель – столичному образованию».

Ещё одним из стимулов является поощрение творчески и результативно работающих педагогов на самом важном событии в конце учебного года: торжественной церемонии «Лучший воспитатель года». Важным стимулом становится награждение денежными сертификатами победителей на приобретение дидактических и игровых пособий, методической литературы» (Приложение 26).

Еще один стимул в этом блоке – это личный пример руководителя, эталонное влияние которого становится стимулом для продуктивной деятельности всего коллектива, образец меры участия в инновациях.

В 2020 году руководитель учреждения, Кузьмич Т.А. закончила сетевую магистратуру БГПУ им. М.Танка и РГПУ им. А.И.Герцена (г. Санкт-Петербург) по специальности «Теория и методика дошкольного образования. Профилизация: Экспертиза качества дошкольного образования» и получила степень магистра педагогических наук. В данный момент успешно продолжает свою научную деятельность.

Неоднократно представляла опыт работ для коллег на международных научно-практических конференциях, городских семинарах, по столичному телевидению, на страницах профессиональных изданий. Проводит лекционные и практические занятия для слушателей ГУО МГИРО, ГУО АПО, учащихся ГУО «Минский городской педагогический колледж». Осуществляет руководство практики студентов факультета дошкольного образования БГПУ им. М.Танка, а также учащихся ГУО «Минский городской педагогический колледж».

В ноябре 2019 года Татьяна Александровна представляла опыт работы на Международной научно-практической конференции «Детство в пространстве социокультурных традиций». В декабре 2019 – на республиканском совете руководителей учреждений дошкольного образования. В январе 2019 года – на международном научно-практическом семинаре «Стратегии и практики современного профессионального образования» в г.Санкт-Петербурге. Является обладателем Премии Мингорисполкома в 2018г., гранта Мингорисполкома в 2019г.

Кузьмич Татьяна Александровна является рецензентом учебного наглядного пособия для педагогов учреждений дошкольного образования «Игры и упражнения для развития познавательных способностей детей 5-7 лет» (2021 год). В 2020 году удостоена диплома XXVII Республиканского конкурса научных работ студентов за работу первой категории «Теоретико-методические основы организации сетевого взаимодействия учреждений дошкольного образования». В 2021 году диплома 1 степени международного дистанционного педагогического конкурса в номинации «Лучшая методическая разработка» (г.Москва).

В 2020 году Татьяна Александровна вошла в Совет государственного учреждения образования «Минский городской институт развития образования»; являлась членом жюри (экспертной группы) городского конкурса «Опыт и инициатива педагогов – ресурс образования столицы».

За последние три года награждена: Почётной грамотой Минского городского Совета депутатов (2018 год), Благодарностью Минского городского Совета депутатов (2020 год); Благодарностью администрации Партизанского р-на г.Минска (2018, 2021гг.); Почётной грамотой ЦК Белорусского профессионального союза работников образования и науки (2021г.) и др.

Результативность

Созданная в учреждении система на основе мотивационно-стимулирующего подхода в работе с педагогическими кадрами показала свою результативность. Об этом свидетельствует результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, высокий рейтинг учреждения на уровне района на протяжении последних 6 лет и в 2020 году на уровне города (Приложение 27).

В учреждении активно развита сеть образовательных услуг на платной основе, вариативных форм дошкольного образования. На протяжении многих лет учреждение выполняет и перевыполняет основные показатели по социально-экономическому развитию. Так, сумма заработанных внебюджетных средств только за 2020 год составила 49 915,72 рублей (127 % перевыполнение), причем доход на 1 ребенка составил 275,78 рублей. Экспорт услуг составил 3 500 долларов США.

Это неоднократное представление опыта работы на августовских форумах района и города, участие в городских и республиканских семинарах и конференциях. Презентация опыта во время образовательных визитов на международном уровне. Публикации в научно-публицистической печати, научные статьи в сборниках тезисов к международным конференциям (Приложение 28).

Проведенная повторная диагностика и анализ деятельности учреждения позволяют сделать вывод о том, что система работы по повышению профессиональной компетентности педагогов в учреждении стала более целостной, эффективной и упорядоченной; растёт успешность каждого в отдельности педагога и коллектива в целом; наблюдается удовлетворённость педагогов своей работой в учреждении и результативностью образовательного процесса (Приложение 29).

На новый уровень выходит экспериментальная и инновационная деятельность. Так, с сентября 2021 года в учреждении реализуется республиканский экспериментальный проект «Апробация научно-

методического обеспечения обучения детей старшего дошкольного возраста основам робототехники».

Администрация четко видит перспективу развития по каждому из выбранных приоритетных направлений развития. Педагоги учреждения будут продолжать и дальше активно использовать в работе ИКТ. Это и разработка образовательных ресурсов для интерактивной доски, работа в программе SMART Notebook. Третий год на занятиях по техническому конструированию платной образовательной услуги воспитанники строят не только реальные, но и виртуальные модели в программе «LEGO Digital Designer»; создание видеофильмов в программах Filmora Video Editor Movavi Video Suite и др. Развитие данного направления видим в запуске дистанционной платформы, постоянном редизайнинге официального сайта и смещении акцентов на работу с социальными сетями.

Новый импульс получает развитие образовательных модулей STEM–образования с открытием на базе учреждения республиканской экспериментальной площадки «Апробация научно-методического обеспечения обучения детей старшего дошкольного возраста основам робототехники (технического конструирования)». Перспективу видим в дальнейшем продвижения достижений воспитанников анимационной студии «Мульти-Land» через участие в международных фестивалях видео творчества детей дошкольного возраста; открытие новой платной образовательной услуги мультстудии и образовательного модуля «Информатика без розетки».

Будем и в дальнейшем внедрять современные подходы к построению эффективного взаимодействия учреждения дошкольного образования и семьи через внедрение различных социальных инициатив; интерактивных форм работы в online и offline формате, дальнейшее включение родительской общественности к работе органов самоуправления.

Считаем, что успешная профессиональная деятельность и компетентность педагогов является сегодня ожидаемым результатом и

критерием качества образования в учреждении дошкольного образования. Именно это актуализирует необходимость решения задач по формированию профессиональной компетентности как процессу непрерывного личностно-профессионального развития педагогов в ситуации все возрастающих требований семьи, общества и государства к качеству дошкольного образования.

Организационные и педагогические условия, способствующие и ограничивающие применение идеи опыта

В качестве организационных и педагогических условий, способствующих применению идеи опыта в управленческой деятельности руководителя уместно выделить: наличие достаточной материально-технической инфраструктуры в учреждении образования, а также наличие мотивационного аспекта у педагогов к повышению профессиональной компетентности.

Важными условиями массового применения опыта являются: личностная и профессиональная позиция руководителя; уровень педагогического взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

Перспективы совершенствования опыта, рекомендации возможным последователям опыта

Данный подход к организации управленческой деятельности руководителя учреждения образования может быть с успехом использован не только в отдельном учреждении, но и на уровне района и города Минска. На основе описанного опыта можно проводить мастер-классы и панораму опыта по совершенствованию управленческой компетентности руководителей.

Уже сегодня опытом работы нашего учреждения интересуются коллеги из регионов. Имеются запросы из Гомельской, Брестской

области республики на проведение мастер-классов по теме: «Организация работы мультстудии на базе учреждения дошкольного образования», «Развитие стратегического мышления руководителя: планируем и движемся посредством форсайта», «Использование мотивационно-стимулирующего подхода в работе с кадрами».

Опыт доступен для изучения. Мы активно освещаем нашу работу на официальном сайте учреждения, в социальных сетях. Он представлен на семинарах, научно-практических конференциях и научно-методических выставках городского и республиканского уровня, описан в республиканских и городских печатных изданиях, а также освещен на столичном телевидении. Он может быть востребован как полностью, так и частично; могут быть использованы отдельные подходы к его построению, концептуальные идеи и методологические основы.

Представляемый опыт может быть полезен тем руководителям учреждений образования, которых интересуют вопросы повышения профессиональной компетентности педагогов, а также может быть использован не только руководителями учреждений дошкольного образования, но и директорами учреждений общего среднего образования. Считаем, что представленная система работы при своей простоте, доступности, адаптивности может быть использована практически любым учреждением образования.

Список использованных источников

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь; 216. – 400 с.
2. Учебная программа дошкольного образования. – Минск: нац. ин-т образования; 2019. – 480 с.
3. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. - М., 1991. - С. 27 - 43.
4. Бабанский, Ю.К. Избранные педагогические труды / Сост. М.Ю. Бабанский. - М.: Педагогика, 1989. - 560 с.
5. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. – М.: Перспектива, 2010. – 290 с.
6. Виноградова Н.А. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.: Перспектива, 2011 – 278 с.
7. Друкер, Питер Ф. Эффективное управление / Питер Друкер; [Пер. с англ. М.Котельниковой]. – М.: АСТ: Астрель, 2004. – 286 с.
8. Менгазиева, Л.Н. Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://nsportal.ru/shkola/administrirovanieshkoly/library/motivatsiya-professionalnogo-razvitiya-pedagogov-kak-sredstv>.
9. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // Методическое пособие.- М.: Центр педагогического образования, 2009. - 448 с.

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ

Приложение 1	Сравнительная характеристика качественного состава педагогических работников	26
Приложение 2	Анкета «Мотивация профессиональной деятельности»	27
Приложение 3	Результаты анкетирования «Мотивация профессиональной деятельности»	28-30
Приложение 4	Анкета «Совершенствование профессиональной компетентности педагога»	31
Приложение 5	Результаты анкетирования «Совершенствование профессиональной компетентности педагога»	32
Приложение 6	Анкета «Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов»	33
Приложение 7	Сравнительный анализ результатов анкетирования «Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов»	34
Приложение 8	Графическая модель «Система работы по повышению профессиональной компетентности педагогов, основанная на мотивационно-стимулирующем подходе»	35
Приложение 9	Предоставление возможности работать педагогом дополнительного образования	36
Приложение 10	Содействие в получении гранта на реализацию интересующего педагога проекта	37
Приложение 11	Презентация опыта работы Шевчик Н.Л., учителя-дефектолога высшей квалификационной категории; Хмелевой Ю.Н., воспитателя дошкольного образования 1 кв. категории	38-39
Приложение 12	Освоение педагогами программ обучающих курсов по современным направлениям деятельности за счет внебюджетных средств	40-43
Приложение 13	Взаимодействие с ГУО «Минский городской педагогический колледж»	44-45
Приложение 14	Подготовка учащихся ГУО «Минский городской педагогический колледж» к конкурсам профессионального мастерства	46
Приложение 15	Публикации в печати, выступления в СМИ 2018-2021 гг.	47-51

Приложение 16	Информационно-аналитическая карта профессиональной деятельности педагога учреждения дошкольного образования	52-56
Приложение 17	Персональное представление педагогов на информационных ресурсах учреждения	57
Приложение 18	Вхождение педагогов в состав различные органы, решающие стратегические моменты развития и управления учреждением	58-59
Приложение 19	Использование элементов технологии тимбилдинга	60
Приложение 20	Проведение неофициальных коллективных мероприятий	61
Приложение 21	Материально-техническое оснащение рабочих мест педагогов	62-63
Приложение 22	Вручение почетных грамот, поощрений сувенирами с логотипом учреждения образования, размещение фотографии на стенд «Вместе к успеху»	64
Приложение 23	«Посвящение в профессию»; интерактивная игра «Кейс начинающего педагога»; тренинги с педагогом-психологом – первый рабочий день молодого специалиста	65
Приложение 24	Образец письменных благодарностей родителям молодых специалистов	66
Приложение 25	Мотив состязательности. Стимул – смотр-конкурсы	67
Приложение 26	Положение о проведении торжественной церемонии награждения победителей конкурса «Лучший воспитатель года»	68-70
Приложение 27	ГУО «Ясли-сад № 239 г. Минск» в рейтинге учреждений дошкольного образования на уровне района и города Минска	71
Приложение 28	Результативность работы учреждения в период с 2018 по 2021 годы	72-78
Приложение 29	Результаты анкетирования педагогов «Оценка управленческой деятельности администрации и выявление степени удовлетворенности организацией и результативностью образовательного процесса»	79-81



АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

«Мотивация профессиональной деятельности»

(основанная на методике К. Замфир,

дополненная и адаптированная к условиям учреждения дошкольного образования)

Время проведения: 10 минут

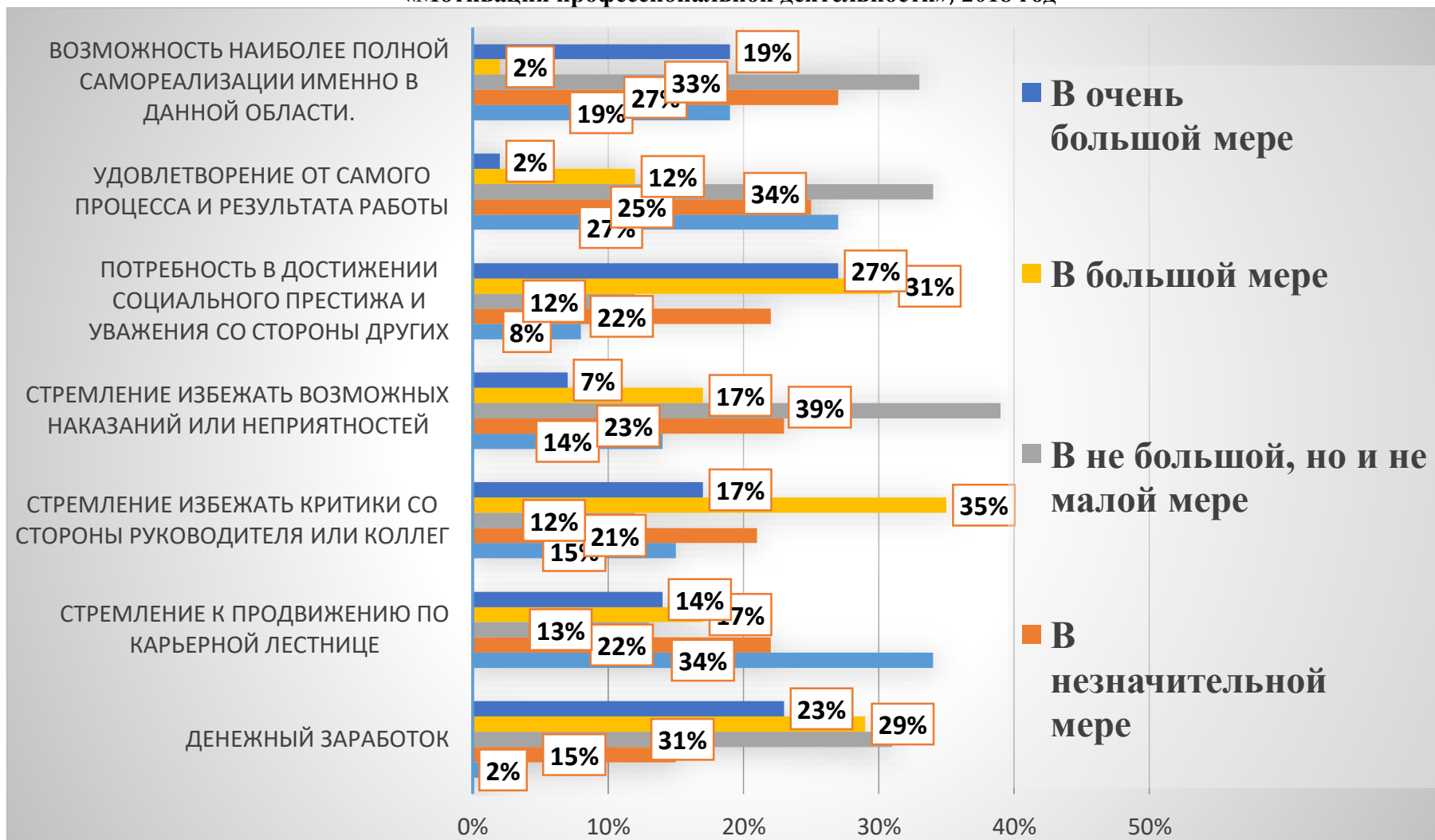
Инструкция: Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале (обозначив его в одном из пяти столбиков)

Мотив	1	2	3	4	5
	В очень незначительной мере	В незначительной мере	В не большой, но и не малой мере	В большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок.					
2. Стремление к продвижению по карьерной лестнице.					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной области.					

Обработка и интерпретация результатов:

- 1) В случае пофамильного опроса педагогического коллектива, у администрации в руках оказывается список мотивов в определенной иерархии у каждого сотрудника.
- 2) Использовать методику для административных мер (наказания сотрудников) категорически запрещено.
- 3) Внешние положительные мотивы: 1, 2, 5
- 4) Внешние отрицательные мотивы: 3, 4
- 5) Внутренние мотивы: 6, 7
- 6) Вес различных мотивов можно найти по формуле: количество баллов, набранное по сумме мотивов поделить на количество мотивов.

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
«Мотивация профессиональной деятельности», 2018 год



ПРИМЕР ЗАПОЛНЕНИЯ АНКЕТЫ
«Мотивация профессиональной деятельности»

(основанная на методике К. Замфир,
дополненная и адаптированная к условиям учреждения дошкольного образования)

Время проведения: 10 минут

Инструкция: Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале (обозначив его в одном из пяти столбиков)

Мотив	1	2	3	4	5
	В очень незначительной мере	В незначительной мере	В не большой, но и не малой мере	В большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок.					+
2. Стремление к продвижению по карьерной лестнице.				+	
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег		+			
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей			+		
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других		+			
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы				+	
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной области.			+		

Обработка и интерпретация результатов:

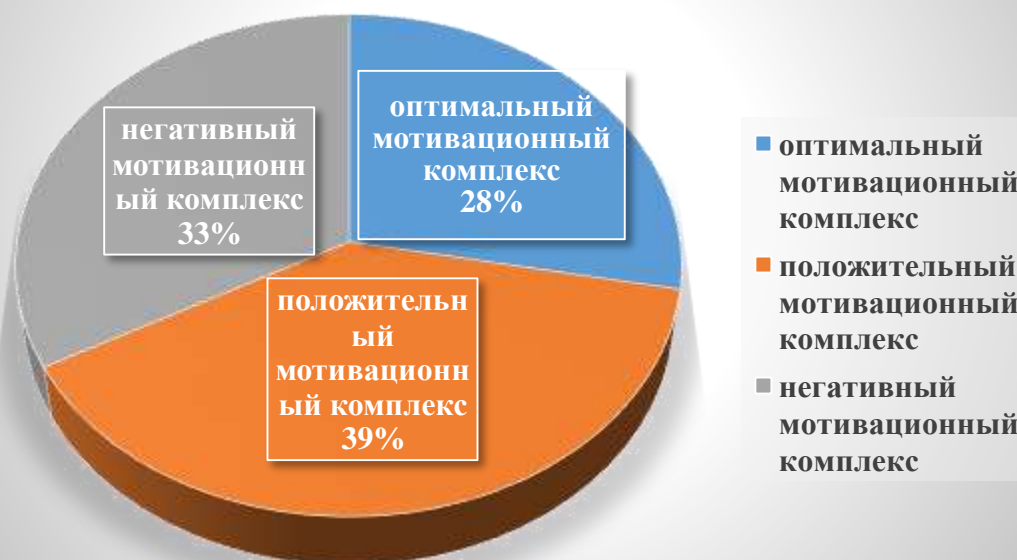
- Вес внешней положительной мотивации $= (5+4+2)/3 = 3,7$ баллов
- Вес внешней отрицательной мотивации $= (2+3)/2 = 2,5$ балла
- Вес внутренней мотивации $= (4+3)/2 = 3,5$ баллов
- Соотношение $= 3,7 > 3,5 > 2,5$

ВЫВОД: для педагога важнее всего социальное одобрение коллектива, заработок, статус и движение по карьерной лестнице, на втором месте стоит внутренняя мотивация, критика не может в данном случае выступать мотиватором.

Соотношение: внутренней и внешней мотивации нарушена, то есть педагог может работать не совсем эффективно. Воздействие на сотрудника может быть оказано за счёт опоры на значимые мотивы деятельности.

Сравнительная характеристика

Мотивация профессиональной деятельности, 2018 год



Мотивация профессиональной деятельности, 2021 год



Анкета «Совершенствование профессиональной компетентности педагога»

1. Ф.И.О. _____
2. Стаж педагогической работы _____
3. Ведущие _____ профессиональные _____ интересы, умения _____
4. Дополнительные интересы (хобби) _____
5. Что мешает мне работать (основные профессиональные проблемы) _____
6. _____

Что Вам, на Ваш взгляд, более всего удастся в Вашей работе	В чем Вы испытываете затруднения

7. Где и когда Вы повышали свою квалификацию _____
8. В какой форме Вы занимаетесь самообразованием и чего Вам удалось достигнуть? _____
9. Каких достижений Вы добились в этом учебном году? _____

10. Есть ли в коллективе коллеги, которым Вы оказываете профессиональную помощь? _____

10. Есть ли в коллективе коллеги, которые Вам оказывают профессиональную помощь? _____

11. В последнее время Вы работаете над

- разработкой новой методики
- наглядными средствами
- учебным пособием
- наглядным материалом

Допишите недостающее _____

Занятия кого из коллег Вы хотели бы посещать?

12. Где, чему, у кого Вы хотели бы учиться (в том числе за пределами РБ) конкретно? _____

13. Каких знаний Вам не хватает? _____

14. Имеются ли у Вас предложения об обновлении существующей модели деятельности учреждения, какие? _____

15. Назовите сильные стороны в деятельности учреждения _____

16. Назовите слабые стороны в деятельности учреждения _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Результаты анкетирования

«Совершенствование профессиональной компетентности педагога»

В анкетировании принимал участие 21 педагог. Абсолютное большинство затруднялось в определении своих ведущих профессиональных интересов и умениях. 17 педагогов (81%) отмечают использование ИКТ в образовательном процессе; 2 педагога (9%) - Lego-конструирование; 1 педагог (5%) – система М. Монтессори; 2 педагога (9%) - ТРИЗ технология.

Среди дополнительных увлечений отмечают хобби для развития творчества: декупаж, мыловарение, скрапбукинг, вязание, изготовление свечей, а также кулинария и занятия садом и огородом.

Среди основных проблем, которые мешают профессиональному росту: нехватка времени; большая занятость и усталость; рутина и однообразие, а также потеря интереса к профессии.

В тоже самое время отмечают, что больше всего удаётся в работе: наладить контакт с воспитанниками; адаптировать детей к условиям учреждения; организовать развивающую предметно-пространственную среду группы; наладить взаимодействие с родителями.

Больше всего испытывают затруднения: 15 педагогов (71%) в организации образовательного процесса по подгруппам; 12 педагогов (57%) в подготовке к занятиям; 7 педагогов (33%) в планировании образовательного процесса.

Как правило повышают свою квалификацию в МГИРО, но высказали пожелания принять участие в платном повышении, в том числе за пределами республики, в частности в г. Москва и Санкт-Петербурге.

Большинство педагогов - 20 человек (95%) среди форм по самообразованию отмечают использование сети Интернет.

Не вызвало затруднений у педагогов персонально назвать своих коллег, которым они оказывают профессиональную помощь и у которых они бы хотели ее получить; а также коллег, занятия которых они хотели бы посетить. Никто из педагогов не указал, что в последнее время работаете разработкой новой методики и учебным пособием. Большинство 20 человек (95%) указывали на разработку наглядных средств обучения и наглядного материала.

Абсолютное большинство указывает на недостаточность знаний в области ИКТ; STEM образование. Среди предложений об обновлении существующей модели деятельности учреждения педагоги отмечают: перевод совещаний в онлайн формат; разработку критериев эффективности работы педагогов за учебный год; больше организовывать взаимопосещений занятий своих коллег. Среди сильных сторон в деятельности учреждения отмечают: интересные конкурсы; благоприятную психологическую атмосферу; современную материально-техническую базу; прозрачную систему стимулирования оплаты туда. Среди слабых: текучесть кадров; переукомплектованность групп; рост напряжённости труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Анкета «Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов»

Справа от каждой смысловой строки проставить цифру (1-5) - цену данной проблемы по нисходящей. Если такой проблемы, на Ваш взгляд, не существует, ставите ноль.

1. Конфликты педагогов с родителями и детьми.
2. Конфликты педагогов с администрацией.
3. Конфликты между педагогами.
4. Недостаточное материально-техническое обеспечение (Указать, чего не хватает) _____
5. Большое количество совещаний.
6. Непрофессиональная деятельность администрации по контролю над деятельностью педагогов.
7. Недостаточного профессионально поставлена работа по повышению квалификации педагогов.
8. Низкая профессиональная готовность многих педагогов.
9. Отсутствие стимулов в работе педагогов.
10. Эмоциональное выгорание педагогов.
11. Отсутствие общей заинтересованности в стратегии развития учреждения.
12. Отсутствие необходимой литературы и методических пособий.
13. Сложная психологическая обстановка в учреждении.
14. Нехватка педагогов в учреждении.
15. Не проводятся городские конкурсы по направлениям деятельности, негде демонстрировать свои достижения
16. Отсутствие ориентиров в работе (конкретных целей и задач).
17. Отсутствие коллективного духа в учреждении.
18. Перегрузки педагогов, Большой объем выполняемой работы.
19. Недостаточное обеспечение распорядительной информацией.
20. Отсутствие комнаты психологической разгрузки и кабинетов для специалистов.
21. Переукомплектованность групп.
22. Необеспечение психологически комфортной обстановки во время аттестации в учреждении.
23. Неспособность администрации увидеть и вовремя поддержать интересные начинания педагогов.
24. Медленное внедрение ИКТ в работу учреждения.
25. Однообразие, рутина и накопление усталости у педагогов.
26. Снижение авторитета воспитателя и ценности образования.
27. Отсутствие чётких критериев оценки деятельности педагогов.
28. Недостаточно организована работа методической службы.
29. Низкая оплата труда
30. Отсутствие системы поощрений.
31. Страх перед необходимостью участвовать в открытых просмотрах занятий.
32. Образовательный процесс не регулируется и не контролируется администрацией.
33. Поощрение педагогов администрацией зависит от личных взаимоотношений.
34. Отсутствует карьерный рост

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Сравнительный анализ результатов анкетирования
«Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов»



Графическая модель «Система работы по повышению профессиональной компетентности педагогов, основанная на мотивационно-стимулирующем подходе»



Мотив самостоятельности, реализации себя в профессиональной деятельности
 (Стимул - предоставление возможности работать педагогом дополнительного образования)

9 направлений , 9 педагогов дополнительного образования – основные работники учреждения

Шевчик Н.Л., учитель-дефектолог высшей квалификационной категории, по совместительству педагог дополнительного образования «Подготовка к школе»

Боброва Ю.А., педагог-психолог, по совместительству педагог дополнительного образования «Адаптационной группы»

Хмелева Ю.Н., воспитатель д\о первой кв. категории, по совместительству педагог дополнительного образования «Иностранный язык»

Кисель Н.М., руководитель физ. воспитания первой кв. категории, по совместительству педагог дополнительного образования «Детский фитнес»

Баранова Н.В., музыкальный руководитель высшей кв. категории, по совместительству педагог дополнительного образования «Хореография»

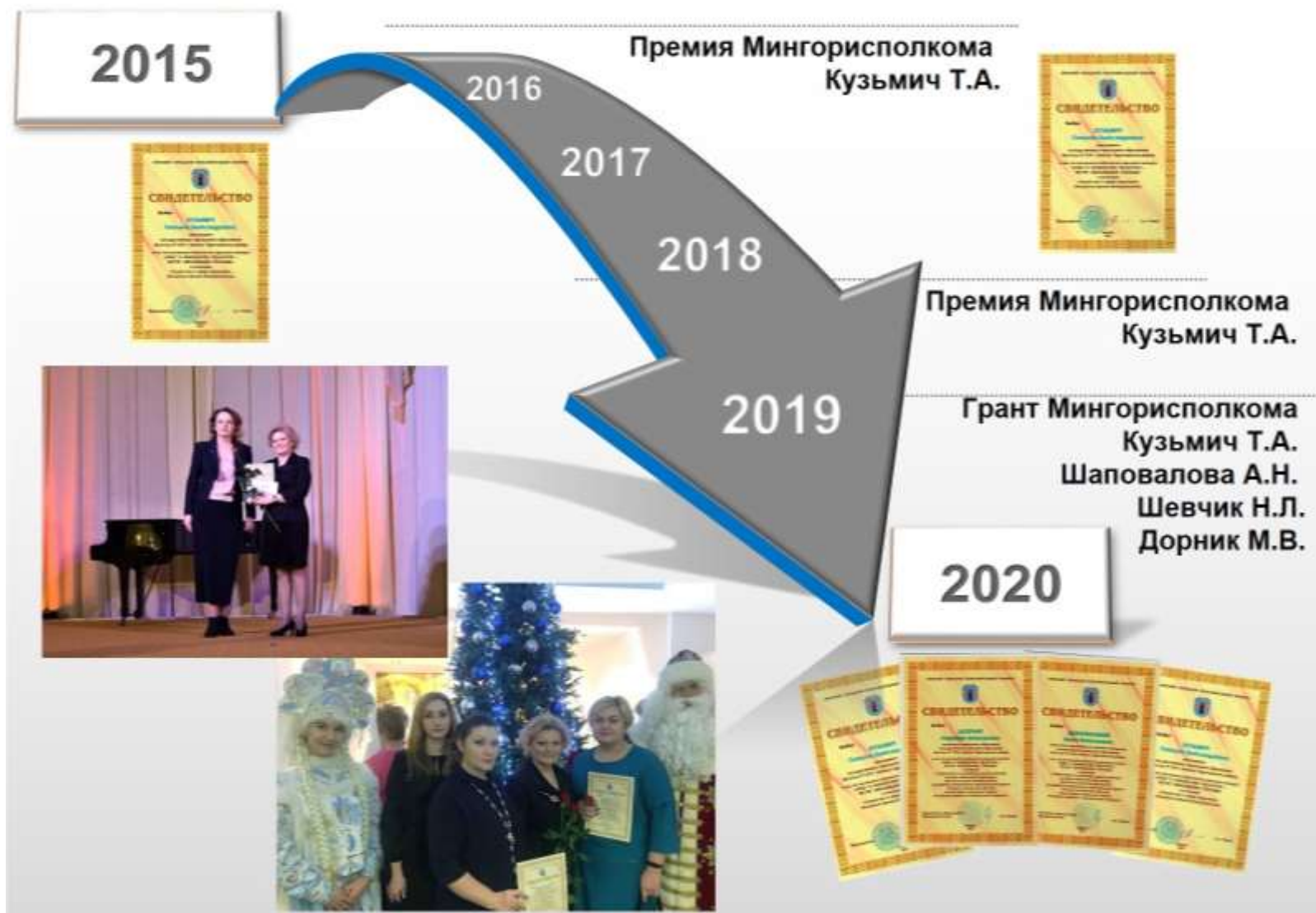
Орлова О.Г., учитель-дефектолог второй кв. категории, по совместительству педагог доп. образования «Информатика без розетки»

Дудко В.И., воспитатель д\о первой кв. категории, по совместительству педагог дополнительного образования «Анимационная студия Мульти-land»

Казак О.В., воспитатель д\о первой кв. категории, по совместительству педагог дополнительного образования «Мастерская технического конструирования/Lego-конструирование»

Метлицкая Н.А., воспитатель д\о первой кв. категории, по совместительству педагог дополнительного образования «Декоративно-прикладное искусство»

Мотив самостоятельности, реализации себя в профессиональной деятельности
(Стимул - содействие в получении гранта на реализацию интересующего педагога проекта)



ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Мотив самостоятельности, реализации себя в профессиональной деятельности
(Стимул - предоставление возможности презентовать свой опыт для педагогов учреждения, района или города)
Шевчик Н.Л., учитель-дефектолог высшей квалификационной категории

Августовская коллегия управления по
образованию, 2020 год и 2021 год
Выставка лучших образцов
педагогических практик



Районное МО учителей-дефектологов ПКПП
"Использование возможностей
анимационной студии «Мульти-Lend» в
коррекционной работе с воспитанниками с ОПФР
в условиях ПКПП"



Итоговая коллегия управления по
образованию в 2020 году
Проведение мастер-класса для
руководителей учреждения образования
района

Хмелева Ю.Н., воспитатель дошкольного образования первой квалификационной категории




Районное МО воспитателей
дошкольного образования
Мастер-класс: «Quest-box как
один из методических приёмов
quest-технологии»



ПРИЛОЖЕНИЕ 12

Мотив личностного развития, приобретения новой информации

(Стимул – освоение педагогами программ обучающих курсов по современным направлениям деятельности за счет внебюджетных средств)

<p>Методика обучения робототехнике младших школьников на базе конструктора LEGO Education WeDo 20 - 2 человека</p>	
<p>Технология образовательной робототехники в практике работы учреждения образования – 1 человек</p>	
<p>Разработка образовательных ресурсов для интерактивной доски в программе SMART Notebook – 3 человека</p>	
<p>Основные функциональные возможности специализированного программного обеспечения для интерактивной доски – 1 человек</p>	
<p>"STEM–образование детей дошкольного и младшего школьного возраста», г. Москва – 1 человек</p>	

«От авторского детского мультфильма к инженерному мышлению и исследовательской компетентности» - 1 человек



«Педагогическая наука и образовательная практика: традиции и инновации» - 1 человек



Образовательный модуль «Информатика без розетки» - 4 человека

















Музыкально-игровая Орф-педагогика – 2 человека



Международный форум «Инновации в образовании: траектории международного сотрудничества» - 5 человек



<p>Использование LEGO-технологий в работе с дошкольниками и младшими школьниками – 1 человек</p>	
<p>«Метафорические проективные карты в работе психолога» - 1 человек</p>	
<p>«Развитие ИКТ педагога» - 1 человек</p>	
<p>«Международные проекты: основы разработки и привлечения иностранной безвозмездной помощи» - 1 человек</p>	
<p>«ТИКО-конструктор как средство развития творческих способностей воспитанников» - 1 человек</p>	
<p>«Формирование базового уровня профессиональных компетенций педагогов в области ИКТ» - 1 человек</p>	
<p>«Занятие в учреждении дошкольного образования как объект анализа» - 1 человек</p>	
<p>«Развитие двигательного опыта детей 2-3 лет в физкультурно-оздоровительной деятельности» - 1 человек</p>	

<p>«Перспективные образовательные проекты: критерии оценки» - 1 человек</p>	
<p>«Организация внебюджетной деятельности учреждений образования» - 1 человек</p>	
<p>«Компьютерная программа как средство оптимизации организации питания в учреждениях дошкольного образования» - 1 человек</p>	
<p>«Совершенствование управления деятельностью учреждения образования. Организация и контроль питания» - 1 человек</p>	
<p>«Современное детство: штрихи к автопортрету» - 1 человек</p>	
<p>«Введение делопроизводства по обращению граждан и юридических лиц» - 1 человек</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ 13

Взаимодействие с ГУО «Мирский городской педагогический колледж» (Осуществление руководства различных видов практики для учащихся)






**Психолого-педагогическое сопровождение учащихся ГУО «Мирский городской педагогический колледж»
(Тренинги с педагогом-психологом)**







Подготовка учащихся ГУО «Минский городской педагогический колледж»
к городскому конкурсу профессионального мастерства «Будущее в настоящем», 2020
Открытому Региональному чемпионату "Молодые профессионалы"
(WorldSkills Russia) Ленинградской области – 2019
IV Открытому Региональному чемпионату "Молодые профессионалы"
(WorldSkills Russia) Ленинградской области – 2020



Публикации в печати, выступления в СМИ 2018-2021 гг.

<p>Настаўніцкая газета «Матывацыйны менеджмент кіраўніка», статья заведующего Кузьмич Т.А., февраль 2019 А также информационный ресурс газеты</p>	 <p>https://nastgaz.by/matyvatsyjny-menedzhment-kiraunika/</p>
<p>Газета «СБ сегодня», 11.05.2019 «Лучики Ольги Казак» - интервью воспитателя дошкольного образования Казак О.В. и заведующего Кузьмич Т.А. А также информационный ресурс газеты</p>	 <p>https://www.sb.by/articles/luchiki-olgi-kazak.html</p>
<p>Научно-методический журнал «Минская школа сегодня» № 2, 2021г., статья заведующего Кузьмич Т.А.</p>	

<p>Информационный портал, «МИНСК-НОВОСТИ», «Это необыкновенно увлекательный процесс». Почему 26-летняя минчанка считает профессию воспитателя одной из лучших. Интервью воспитателя д/о Хмелевой Ю.Н., 29 марта 2020г.</p>		<p>https://minsknews.by/eto-neobyknovenno-uvlekatelynyj-procchess-pochemu-26-letnyaya-minchanka-schitaet-professiyu-vospitatelya-odnoj-iz-luchshih/</p>
<p>Газета «Минский курьер» № 42 от 14.04.2020г., страница 8, интервью заведующего Кузьмич Т.А.</p>		<p>https://minsknews.by/wp-content/uploads/2020/04/МК-№42-za-14.04.pdf</p>
<p>Информационный портал, «МИНСК-НОВОСТИ», «Сейчас в группы ходит около 20 % ребят». Как изменилась жизнь детских садов в связи с пандемией Интервью заведующего Кузьмич Т.А., 10.04.2020</p>		<p>https://minsknews.by/sejchas-v-gruppy-hodit-okolo-20-rebyat-kak-izmenilas-zhizn-detskih-sadov-v-svyazi-s-epidemiej/</p>
<p>Информационный портал, «МИНСК-НОВОСТИ», Деревья-великаны и море цветов. Лучшую «формулу сада» вывели в «Солнечном городе» детсада № 239, интервью заведующего Кузьмич Т.А., 23.07.2020</p>		<p>https://minsknews.by/derevya-velikany-i-more-czvetov-luchshuyu-formulu-sada-vyveli-v-solnechnom-gorode-detsada-%e2%84%96-239/</p>

<p>СТВ, программа «Добрай раніцы, Беларусь» интервью заведующего Кузьмич Т.А. 23 декабря 2020г.</p>	 <p>https://www.youtube.com/watch?v=6nNcybGy834&feature=emb_imp_woyt</p>
<p>Научно-методический журнал «Минская школа сегодня» № 1, 2021г., статья заведующего Кузьмич Т.А.</p>	 <p>https://ddu239.minskedu.gov.by/servisy/apxiv-новостей/document-138093.html</p>
<p>«Настаўніцкая газета» - «Вучыцца ў лідараў» (№ 67 от 17 июня 2021 года), статья заведующего Кузьмич Т.А.</p>	
<p>Научно-методический журнал «Пралеска», № 8, 2021г. Статья заведующего «Форсайт: от прогноза к формированию будущего»</p>	

Научно-методический журнал
«Пралеска», № 8 2021г.
Мастер-класс заведующего «Развитие
стратегического мышления
руководителя: планируем и движемся
посредством форсайта»






Телевизионная программа «Новое утро»
СТВ Информационный ресурс STVB.YU
Интервью педагога-психолога Бобровой
Юлии Александровны и воспитателя
дошкольного образования Хмелевой
Юлии Николаевны
03.09.2021



<https://www.youtube.com/watch?v=iJm5cdTBJeQ>

<https://ddu239.minskedu.gov.by/servisy/apxив-новостей/document-139453.html>

<p>Научно-методический журнал «Минская школа сегодня» № 8, 2021г., статья заведующего Кузьмич Т.А. «Ставка на лидера»</p>	
<p>Журнал «Руководитель дошкольного образования», сентябрь 2021</p>	
<p>Научно-методический журнал «Минская школа сегодня» № 9, 2021г., «Адреса инновационного опыта»</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ 16

Информационно-аналитическая карта профессиональной деятельности педагога учреждения дошкольного образования
Ф.И.О. _____

Должность _____

1. Проектирование профессиональной деятельности

№	Название	
---	----------	--

1.1	Саморекомендации на межаттестационный период	
1.2	Рекомендации учреждения	
1.3	Тема самообразования	
1.4	Цель	
1.5.	Задачи	

2. Достижения воспитанников

2.1.	Показатели оценки деятельности (педагог показывает результаты деятельности в соответствии с учебной программой дошкольного образования)	_____ группа						_____ группа						_____ группа					
		Начало года			Конец года			Начало года			Конец года			Начало года			Конец года		
		низ. ур.	сред. ур.	выс. ур.	низ. ур.	сред. ур.	выс. ур.	низ. ур.	сред. ур.	выс. ур.	низ. ур.	сред. ур.	выс. ур.	низ. ур.	сред. ур.	выс. ур.	низ. ур.	сред. ур.	выс. ур.
		2 0__ 20__ уч. год						2 0__ - 20__ уч. год						2 0__ - 20__ уч. год					

2.2.	Результаты мониторинга развития воспитанников в соответствии с темой по самообразованию		
	Для управления педагогическим процессом отслеживались показатели	По следующим методикам	Результат (в %)
			Начало года

2.3.	Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсы исследовательских работ, интеллектуальные игры, творческая проектная деятельность и т.д.)	Возрастная группа	Участники	Результат достижения детей	Уровень

3. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в образовательном процессе

3.1.	Участие педагога в инновационной деятельности	
3.2.	Использование современных образовательных технологий	
3.3.	Адрес ссылки на блог педагога	

4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на различных уровнях (вклад в повышение качества образования)

№	Наименование	Уровень учреждения	Районный уровень	Городской уровень	Республиканский уровень
4.1.	Опубликованные методические разработки, представление опыта работы				
4.2.	Публичное представление педагогического опыта в форме: мастер-класса, выступления на м/о, научных конференциях, семинарах и т.д.				
4.3.	Участие в профессиональных конкурсах, результативность				

4.4.	Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах				
------	---	--	--	--	--

5. Изучение педагогического опыта коллег

№	Дата	Тематика открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов
5.1.		

6. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка

№		
6.1.	Повышение квалификации, наличие документа соответствующего образца	
6.2.	Выполнение программы по самообразованию или «образовательному маршруту» профессионального саморазвития	
6.3.	Дистанционное образование	

7. Анализ условий получения результата

7.1	Информационно-методические условия (разработка программно-методического обеспечения: дидактические материалы, методические рекомендации, интегративные проекты и др.)	
7.2.	Развивающая предметно-пространственная среда группы	

8. Дополнительные сведения о профессиональной деятельности педагога дошкольного образования (ведение платных образовательных услуг, сотрудничество с семьёй и с социальными партнёрами и т.д.)

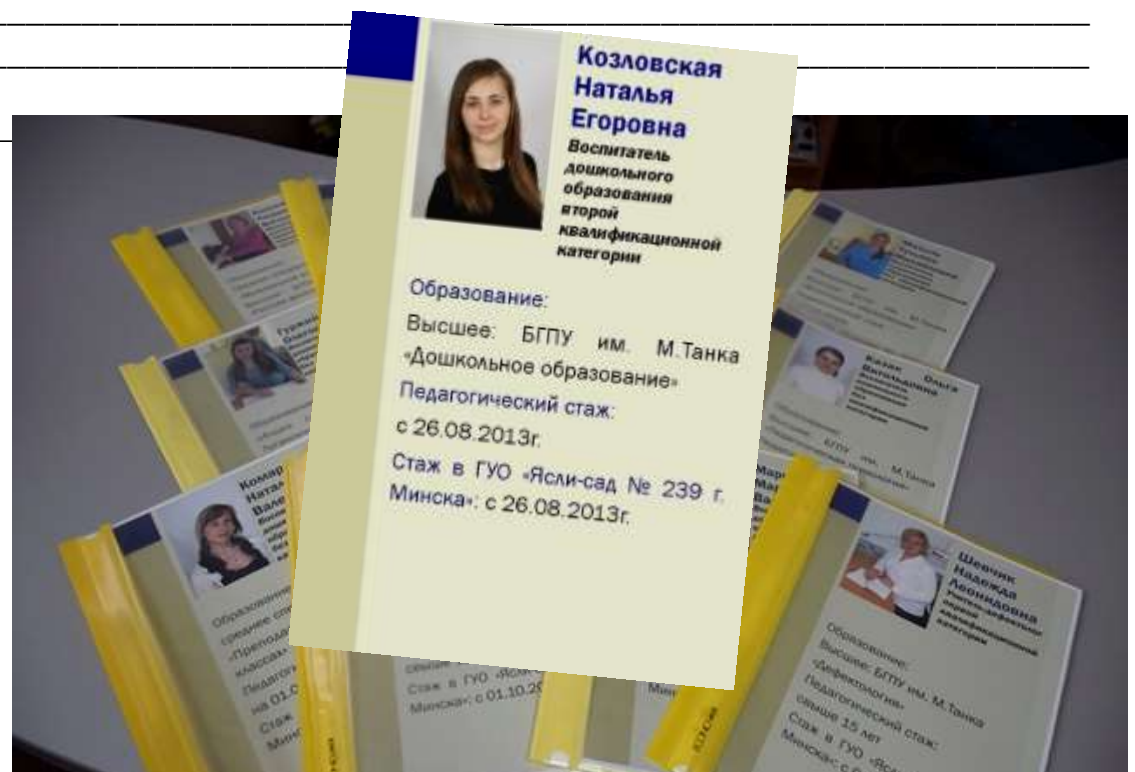
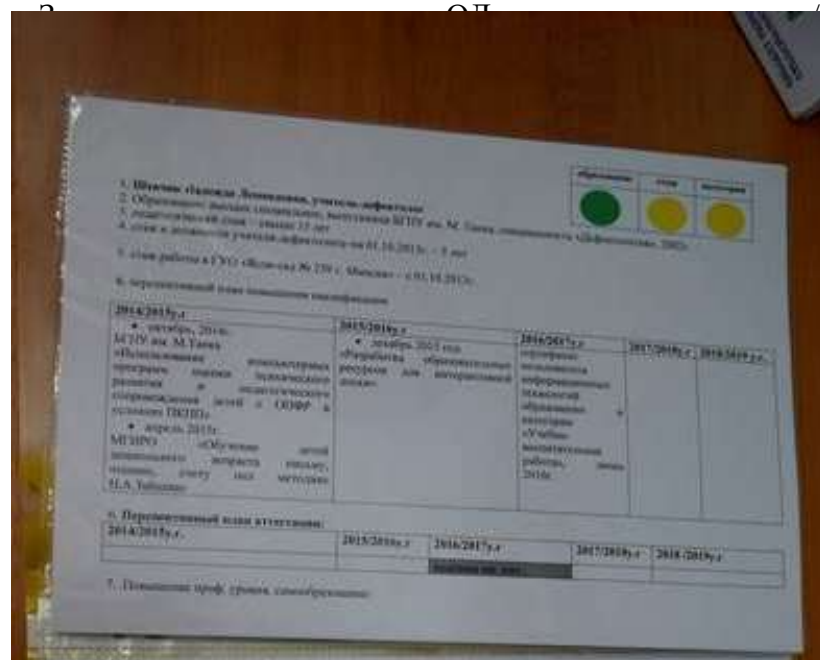
8.1	
-----	--

9. Выводы

9.1	Оценка и анализ динамики достижений воспитанников по освоению основной образовательной программы
9.2.	Оценка и анализ эффективности педагогической деятельности (влияние используемых педагогических систем, педагогических технологий на результат образования)
9.3.	Оценка и анализ достигнутых результатов на уровне профессиональной компетентности (индивидуально-личностное развитие)

10. Проблемы, выявленные в течение образовательного периода

Заведующий _____ / _____



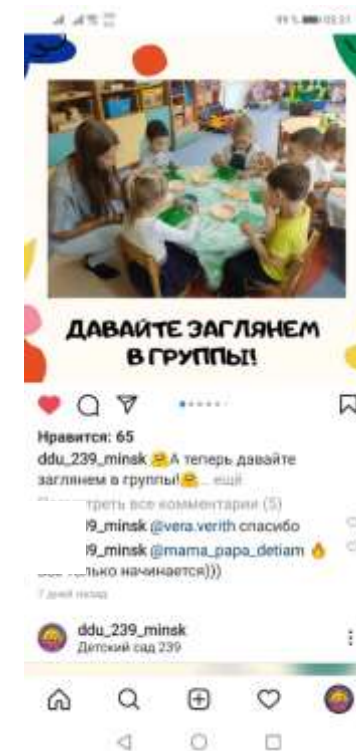
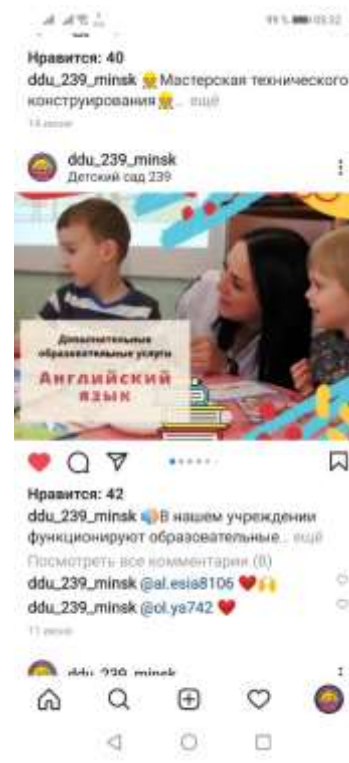
Мотив самоутверждения и социального успеха; потребности в признании и уникальности
 (Стимул - персональное представление педагогов на информационных ресурсах учреждения)



<https://ddu239.minskedu.gov.by> – официальный сайт учреждения



Telegram и Instagram –канал учреждения



Мотив принадлежности, общения, потребности быть в коллективе

(вхождение педагогов в состав различные органы, решающие стратегические моменты развития и управления учреждением)

Форсайт-команда учреждения

(проект «Совершенствование управленческой деятельности по стратегическому планированию в учреждении дошкольного образования посредством технологии форсайт»)



Совет учреждения, творческие группы по реализации проектов, проблемных группах, участие в самоконтроле



Мотив стабильности, защищённости, комфорта
(Стимул – использование элементов технологии тимбилдинга)



Мотив стабильности, защищенности, комфорта
(Стимул – проведение неофициальных коллективных мероприятий)



Мотив стабильности, защищённости, комфорта
 (Стимул – материально-техническое оснащение рабочих мест педагогов)





Мотив стабильности, защищённости и комфорта педагогов

(Стимул – система по вручению почётных грамот, поощрений сувенирами с логотипом учреждения образования, размещение фотографии на стенд «Вместе к успеху» и т.д.)



Мотив стабильности, защищённости и комфорта педагогов

(Стимул – закрепление на рабочих местах начинающих педагогов: первый рабочий день молодого специалиста – «Посвящение в профессию»; интерактивная игра «Кейс начинающего педагога»; тренинги с педагогом-психологом и т.д.)



ПРИЛОЖЕНИЕ 25

Мотив стабільнасці, зашчыненнасці і камфорту педагогаў
(Стымул – пісьменныя благодарнасці родзіцям маладых спецыялістаў)

**УПРАЎЛЕННЕ ПА АДУКАЦЫІ
АДМІНІСТРАЦЫІ
ПАРТЫЗАНСКАГА РАЁНА
Г.МІНСКА**

Дзяржаўная ўстанова адукацыі
«Яслі-сад №239 г. Мінска»
вул. Захарова 61 А
тэл.: (017) 356 35 64

**УПРАВЛЕНИЕ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
АДМИНИСТРАЦИИ
ПАРТИЗАНСКОГО РАЙОНА Г.МИНСКА**

Государственное учреждение образования
«Ясли-сад №239 г. Минска»
вул. Захарова 61 А
тэл.: (017) 356 35 64

№
На № _____ ад _____

Уважаемые Ольга Анатольевна и Дмитрий Борисович!

Адміністрацыя ГУО «Яслі-сад № 239 г. Мінска» в лице заведующего Кузьмич Татьяны Александровны выражает Вам огромные слова благодарности за воспитание Вашей дочери Елизаветы Дмитриевны, работающей в нашем учреждении воспитателем дошкольного образования.

Елизавета Дмитриевна коммуникабельна, сразу же нашла взаимопонимание с коллегами. Та доброжелательная атмосфера, которую педагоги смогли создать в группе, способствовала тому, что дети успешно адаптировались и с огромным желанием, любовью посещают детский сад.

Свои творческие способности Елизавета Дмитриевна успешно реализовывала, пополняя предметно-развивающую среду группы, а также проводя занятия по ИЗО-деятельности с малышами.

Елизавета Дмитриевна очень ответственно подходит к подготовке к занятиям, находит контакт со всеми родителями. Творчество, азарт, желание работать, оптимизм воспитателей этой группы стал стимулом повышения качества образования педагогов и других групп.

Ваша дочь очень доброжелательна с коллегами по работе, никогда не отказывает им в помощи.

Считаю, что та тактичность и воспитанность, которые отличают Елизавету Дмитриевну, смогли привить ей, Вы, родители.

Ещё раз выражаем Вам слова благодарности.

Заведующий

Т.А.Кузьмич

Мотив состязательности

(Стимул - смотры-конкурсы: «Подготовка группы, кабинета к началу учебного года», «Центры активности групп», «Как на нашем на окошке»; «Лучшая дидактически игра», «Лучшая методическая разработка», «Лучшая новость на официальный сайт», фестивали открытых просмотров занятий и др.)



**Положение
о проведении торжественной церемонии награждения победителей конкурса
«Лучший воспитатель года»**

**ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение о проведении торжественной церемонии награждения победителей конкурса «Лучший воспитатель года» (далее - Положение) определяет порядок организации и проведения торжественной церемонии награждения (далее – Церемония награждения), ее организационное, финансовое обеспечение, порядок участия в Церемонии педагогов и порядок определения номинантов к присуждению наград.

2. Основными целями и задачами проведения Церемонии награждения являются:

- стимулирование педагогов к повышению профессионального мастерства и улучшения качества организации образовательного процесса;
- создание атмосферы творческого роста в педагогическом коллективе;
- создание условий для поощрения творчески и результативно работающих педагогических работников;
- укрепление имиджа учреждения.

3. Церемония награждения проводится администрацией государственного учреждения образования «Ясли-сад 3 239 г. Минска» (далее - Организаторы).

4. Координацию организационного обеспечения проведения Церемонии награждения осуществляют Организаторы.

5. Информация об итогах Церемонии награждения публикуется на сайте ГУО «Ясли-сад № 239 г. Минска», <https://ddu239.minskedu.gov.by>, а также в Telegram и Instagram –канале учреждения.

**ГЛАВА 2
ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ЦЕРЕМОНИИ НАГРАЖДЕНИЯ**

8. Церемония награждения состоит из следующих этапов:

- определение номинантов на награждение среди учащихся и педагогов в соответствии с критериями и показателями результативности (Приложение 1);
- подготовка сертификатов и памятных сувениров участникам Церемонии награждения.
- подготовка концертного сопровождения Церемонии награждения.

9. Место и время проведения Церемонии награждения размещается на сайте <https://ddu239.minskedu.gov.by>, а также в Telegram и Instagram –канале учреждения.

**ГЛАВА 3
ФИНАНСИРОВАНИЕ ЦЕРЕМОНИИ НАГРАЖДЕНИЯ**

10. Номинанты из числа педагогических работников награждаются памятными сувенирами и сертификатами участников Церемонии награждения.

11. Финансирование Церемонии награждения, приобретение памятных сувениров может осуществляться из средств попечительского совета, а также внебюджетных источников.

Критерии и показатели результативности для определения номинантов Церемонии награждения

1. Посещаемость воспитанников группы;
2. Заболеваемость воспитанников группы;
3. Отсутствие жалоб от законных представителей воспитанников группы;
4. Наличие благодарностей от законных представителей воспитанников группы;
5. Проведение совместных с родителями проектов, праздников и других мероприятий (количество, форма проведения, востребованность, соответствие запросам)
6. Количество и качество проведённых открытых мероприятий в учреждении;
7. Участие в конкурсах, проектах, мероприятиях районного и городского масштабов;
8. Эффективное проведение родительских собраний (форма проведения; количество присутствующих; результативность (принятие решений, направленных на улучшение внутригрупповой коммуникации и организацию образовательного процесса в группе));
9. Работа по организации развивающей предметно-пространственной среды группы, порядок на рабочем месте;
10. Правильное ведение документации (планы образовательного процесса, протоколы родительских собраний) и др.
11. Публикации в СМИ;
12. Наставничество (осуществляется или нет и эффективность);
13. Самообразование, повышение квалификации;
14. Участие в методической деятельности, культурно-досуговых мероприятиях, передача педагогического опыта;
15. Разработка и реализация творческих или социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, способствующих повышению качества работы учреждения;
16. Эффективное освоение и использование ИКТ в образовательном процессе;
17. Освоение и внедрение новаторских программ;
18. Результативное участие воспитанников в конкурсах исследовательского характера;
19. Исполнительская дисциплина;
20. Участие в общественной жизни коллектива.

Мотив состязательности
(Стимул – смотр-конкурс «Лучший воспитатель года»)



Рейтинг учреждений дошкольного образования



Результативность работы учреждения в период с 2018 по 2021 годы

2018/2019 учебный год			
Конкурсы (районный, городской и международный уровни)	Демонстрация достижений коллектива через открытые показы, мастер-классы, вебинары, образовательные выставки, визиты, форумы и др	Обмен опытом, представление опыта работы на районных и городских коллегиях	Публикации научного, методического характера в педагогических и научно-педагогических изданиях, в СМИ
<p>— Городской конкурс «Опыт и инициатива-ресурс образования столицы», премия Мингорисполкома заведующего Кузьмич Т.А.;</p> <p>— 1 место в районном конкурсе на лучший информационный профсоюзный стенд;</p> <p>— 1 место по итогам эффективности работы учреждений дошкольного образования Партизанского района в 2018 году;</p> <p>— 1 место в районном конкурсе ПКПП;</p> <p>— 1 место в районном конкурсе</p>	<p>— Выступление на круглом столе с участием делегация руководителей системы образования г. Санкт-Петербурга «Система образования города Минска: от повышения качества к устойчивому развитию», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Панорама опыта: в рамках повышения квалификации руководителей учреждений дошкольного образования г.Гомель и Гомельской области «Эффективные подходы в управлении учреждением дошкольного образования: от цели к результату», январь 2019 заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Семинар-практикум «Безопасность детской игрушки» для педагогических работников Партизанского р-на г.Минска, зам. зав. по ОД Шаповалова А.Н.</p> <p>— Обучающий семинар в рамках повышения квалификации руководителей учреждений дошкольного образования г.Минска «Развитие учреждения</p>	<p>— Встреча со студентами в БГПУ им. М. Танка (сентябрь 2018)</p> <p>— Встреча венгерской делегации во главе с мэром XXI района (Чепел) Будапешта Ленартом Борбеем (сентябрь 2018г.).</p> <p>— Республиканский этап конкурса «Лучший пропагандист органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь» (предоставление базы учреждения, организация)</p> <p>— Встреча делегации и панорама опыта работы для представителей международных общественных организаций, занимающихся вопросами безопасности дорожного движения, а именно:</p>	<p>— Настауницкая газета «Матывацыйны менеджмент кіраўніка», статья заведующего Кузьмич Т.А., февраль 2019</p> <p>— Научно-методический журнал «Пралеска», конспект занятия воспитателя дошкольного образования первой квалификационной категории Казак О.В., март 2019, стр 46-48</p> <p>— Газета «СБ сегодня», 11.05.2019 «Лучики Ольга Казак» - интервью воспитателя дошкольного образования Казак О.В. и заведующего Кузьмич Т.А.</p>

<p>исследовательских работ «Я исследователь»;</p> <p>— Интернет-премия ТИБО 2019 (диплом 3 степени в номинации «Образование и карьера»)</p>	<p>дошкольного образования через совершенствование процесса управления. Мотивация персонала», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Семинар-практикум для профактива района «Формула успеха - командная работа», Шевчик Н.Л., председатель ПК и заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Выступление на международной научно-практической конференции «Гармонизация психофизического и социального развития дошкольников», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Выступление на II Пленуме Партизанского районного комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки, председатель ПК Шевчик Н.Л.</p> <p>— Мастер-класс для педагогов района «Эффективные формы работы с законными представителями воспитанников по формированию ОБЖ у воспитанников», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Выступление на республиканском семинаре-совещании «Содержание и организация методической работы с руководителями и специалистами системы дошкольного образования», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Панорама опыта по теме: «Создание здоровьесберегающей среды в учреждениях дошкольного образования» для педагогов Минской области, заведующий Кузьмич</p>	<p>Международная Автомобильная Федерация (FIA, Франция), Восточный альянс за безопасный и устойчивый транспорт (EASST, Великобритания), октябрь 2018</p> <p>— Участие в международном форуме педагогических работников «Учебно-исследовательская деятельность обучающихся: управленческий, организационный и методический аспекты» (г. Минск) – октябрь 2018</p> <p>— Встреча делегации сотрудников Института педагогики и психологии образования Московского городского педагогического университета, октябрь 2018</p> <p>— Участие в международном научно-практическом семинаре «Стратегии и практики современного профессионального образования» в г. Санкт-Петербурге, январь 2019</p> <p>— Участие в международном форуме «Инновации в образовании: траектории международного сотрудничества».</p> <p>— Представление опыта работы учреждения в интерактивных модулях: на августовском районном форуме</p>	
---	---	---	--

	<p>Т.А., руководитель физ. воспитания Хмелевская В.В.</p> <p>— Выступление на августовской педагогической конференции. «Школа новых возможностей: от идеи к результату», заведующий Кузьмич Т.А.</p>	<p>«Безопасное детство» и «Моя малая родина»</p>	
2019/2020 учебный год			
<p>— Городской конкурс «Опыт и инициатива-ресурс образования столицы», грант Мингорисполкома</p> <p>— 1 место по итогам эффективности работы учреждений дошкольного образования Партизанского района в 2019 году</p> <p>— Диплом 1 степени городского конкурса «Столичный учитель – столичному образованию 2020», в номинации «Детство. Творчество. Развитие», воспитатель дошкольного образования Хмелева Ю.Н.;</p> <p>— 1 место в районном конкурсе исследовательских работ «Я исследователь» 2019</p> <p>— 1 место в онлайн-конкурсе «Лучший</p>	<p>— Выступление с опытом работы на отчётно-выборной конференции в Партизанской районной г.Минска организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки общественного инспектора по ОТ, воспитателя дошкольного образования Хмелевой Ю.Н.</p> <p>— Выступление на круглом столе «Стратегия развития дошкольного образования г. Минска», на тему: «Открытое образовательное пространство как условие развития современного учреждения дошкольного образования», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Семинар-практикум «Сплочение коллектива: эффективное взаимодействие в команде» в рамках РМО педагогов-психологов, педагог-психолог Дорник М.В.</p> <p>— Панорама опыта, в рамках программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов образования АПО по теме: «Эффективные подходы в управлении учреждением дошкольного образования: от цели к результату», заведующий Кузьмич Т.А.</p>	<p>— Прием делегации руководителей детских садов г. Пярну и специалистов по защите детства Пярнуского городского управления (Эстонская республика).</p> <p>— Участие в дискуссионной площадке «Stem-образование детей дошкольного возраста» в рамках международной научно-практической конференции «Детство в пространстве социокультурных».</p> <p>— Участие в итоговой коллегии комитета по образованию Мингорисполкома «Об эффективности управленческой деятельности руководителей учреждений образования и управлений по образованию администраций районов по повышению качества образования», модуль «ЛУЧШИЙ ОПЫТ/ПРОЕКТ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ», заведующий Кузьмич Т.А.</p>	<p>— Научно-методический журнал «Пралеска» № 11, 2019 год, статья «Сетевое взаимодействие в условиях ресурсного центра», заведующей Кузьмич Т.А.</p> <p>— Информационный портал, 10.11.2019 «МИНСК-НОВОСТИ», «Создать сценарий и героев, а затем озвучить: как воспитанники минского детского сада сами снимают мультики...»</p> <p>— Газета «Минский курьер», 25.03.2020г. рубрика «Наш район, Партизанский» интервью Хмелевой Ю.Н.</p> <p>— научно-методический журнал «Минская школа сегодня» интервью заведующего Кузьмич Т.А. «Чем сложнее задача - тем ценнее результат», 2020г. № 2</p>

<p>интернет-сайт организаций партизанского района г. Минска»;</p> <p>— 1 место в городском смотре-конкурсе «Формула сада-2020»;</p>	<p>— Выступление на II педагогические чтения (с международным участием) по теме «Теоретико-методологические проблемы системного использования возможностей внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Выступление на научно-практической конференция «Детство в пространстве социокультурных». В секции «Современные технологии психолого-педагогического сопровождения ребенка раннего и дошкольного возраста в условиях учреждения дошкольного образования и семьи», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Выступление с докладом на тему «Современные подходы к построению эффективного взаимодействия учреждений дошкольного образования и семьи», на заседании республиканского совета руководителей учреждения дошкольного образования «Взаимодействие учреждения дошкольного образования с родителями: актуальные направления, современные формы работы», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Семинар-практикум для педагогов района на тему «Сенсомоторное развитие детей 2-3 лет посредством организации развивающей предметно-пространственной среды в группе учреждения дошкольного образования», заместитель заведующего по ОД Шаповалова А.Н.</p> <p>— Практикум для воспитателей дошкольного образования района на тему:</p>	<p>— Участие в итоговой коллегии коллегия управления по образованию «О результатах финансово-экономической деятельности управления по образованию и учреждений образования, выполнения базовых показателей, эффективности работы учреждений образования в 2019 году и перспективных направлениях развития на 2020 год», представлен опыт работы РЦ по формированию ОБЖ у детей дошкольного возраста в секторе «Безопасное детство» заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Августовский форум педагогических работников Партизанского р-на г. Минска, модуль «Детство в пространстве социокультурных образовательных практик» был представлен опыт работы анимационной студии «Мульти-land», заведующий Кузьмич Т.А., зам.зав. по ОД Шаповалова А.Н.</p>	<p>— Информационный портал МИНСК-НОВОСТИ, 10.04.2020</p> <p>— Газета «Минский курьер», № 42, страница 8, статья «И мытьем и примером»</p> <p>— Настаўніцкая газета, 30.05.2020г. статья «У анімацыйнай студыі «Мульти-Land»</p> <p>— Информационный портал, «МИНСК-НОВОСТИ», 23.07.2020</p> <p>— СТВ, программа «Добрай раніцы Беларусь»</p>
---	---	---	--

	<p>«Взаимодействие участников образовательного процесса по направлению «Формирование культуры безопасного поведения у детей дошкольного возраста», заведующий Кузьмич Т.А.</p> <p>— Выступление с опытом работы на методическом объединении учителей-дефектологов ПКПП Партизанского района г.Минска по теме: «Использование возможностей анимационной студии «Мульти-Land» в коррекционной работе с воспитанниками с ОПФР в условиях ПКПП», учителем-дефектолог высшей квалификационной категории Шевчик Н.Л.</p>		
2020/2021 учебный год			
<p>— 1 место в районном конкурсе исследовательских работ «Я исследователь» 2020</p> <p>— Диплом 1 степени в международном дистанционном педагогическом конкурсе «Лучшая педагогическая разработка», заведующий Кузьмич Т.А. зам. Зав. по Од Шаповалова А.Н.</p> <p>— 1 место в городском конкурсе «Лучший сайт учреждения образования 2021» с международным участием;</p>	<p>— Семинар «Взаимодействие участников образовательного процесса в вопросах воспитания культуры безопасного поведения детей дошкольного возраста» для педагогов г. Минска, заведующий Кузьмич Т.А</p> <p>— Панорама опыта в рамках повышения квалификации слушателей АПО по теме «Организация активного взаимодействия с семьёй в информационно-коммуникативной среде учреждения образования» заведующий Кузьмич Т.А</p> <p>— Участие в VII Педагогическом Конгрессе «Общее образование как общее дело» (г. Санкт-Петербург). Выступление «Организация сетевого взаимодействия в условиях ресурсного центра по формированию основ безопасности</p>	<p>— Участие в итоговой коллегии коллегии управления по образованию Партизанского р-на г. Минска «О результатах финансово-экономической деятельности управления по образованию и учреждений образования, выполнения базовых показателей, эффективности работы учреждений образования в 2020 году и перспективных направлениях развития на 2021 год», представлен опыт работы анимационной студии, созданной на базе учреждения, заведующий Кузьмич Т.А., учитель-дефектолог Шевчик Н.Л.</p> <p>— Участие в подготовке учащейся 4 курса ГУО «Минской</p>	<p>— научно-методический журнал «Минская школа сегодня» № 1, 2021г., статья заведующего Кузьмич Т.А.</p> <p>— научно-методический журнал «Минская школа сегодня» № 4, 2021г., в рубрике «ПРИЕМНАЯ РУКОВОДИТЕЛЯ» статья заведующего Кузьмич Т.А.</p> <p>— «Настаўніцкая газета» (№ 67 от 17 июня 2021 года)</p> <p>— Научно-методический журнал «Пралеска» № 8, 2021 год, статья «Форсайт: от прогноза к формированию будущего», а также мастер-класс, заведующей Кузьмич Т.А.</p>

<p>— 1 место по итогам эффективности работы учреждений дошкольного образования Партизанского района в 2020 году;</p> <p>— 1 место по итогам эффективности работы учреждений дошкольного образования г. Минска в 2020 году;</p> <p>— Диплом 1 степени IV Международного фестиваля авторской детской мультипликации «Я ТВОРЮ МИР» 2021 (г. Москва);</p> <p>— Диплом 3 степени республиканского конкурса интернет-проектов «IT-школа – поколению NEXТ» (с международным участием)</p> <p>— Первое место городского конкурса «Лидер столичного образования» 2021</p>	<p>жизнедеятельности у детей дошкольного возраста»</p> <p>— Организация видеотрансляция городского инструктивно-методического вебинара для руководителей учреждений дошкольного образования Партизанского р-на г. Минска «Роль руководителя в повышении качества дошкольного образования».</p> <p>— Семинар-практикум «Использование игровых приёмов в работе с воспитанниками по формированию культуры безопасного поведения»; (воспитатели дошкольного образования Партизанского р-на г. Минска).</p> <p>— Семинар «Потенциальные опасности и их источники» (воспитатели дошкольного образования Партизанского р-на г. Минска).</p> <p>— Круглый стол «Повышение профессиональной компетентности педагогов в области информационной безопасности детей дошкольного возраста»; (воспитатели дошкольного образования Партизанского р-на г. Минска).</p> <p>— Панорама опыта «Взаимодействие участников образовательного процесса по направлению «Формирование ОБЖ у детей дошкольного возраста» (для зам. зав. по ОД Партизанского р-на г. Минска)</p> <p>— Участие (выступление в качестве эксперта) диалоговой площадки «Педагогика успеха» в ГУО «Минский городской педагогический колледж»</p> <p>— Мастер-класс на районном заседании клуба руководителей учреждений</p>	<p>городской педагогический колледж» Навицкая А.Д. в городском конкурсе профессионального мастерства «Будущее в настоящем». В номинации «Успешный старт», проведение конкурсных занятий на базе учреждения</p> <p>— Августовский форум педагогических работников Партизанского р-на г. Минска, модуль «Лучшие инновационные проекты» был представлен опыт работы анимационной студии «Мульти-Ifnd», заведующий Кузьмич Т.А., учитель-дефектолог Шевчик Н.Л.</p> <p>— Августовский форум педагогических работников города Минска «Столичное образование: единая стратегия будущего», модуль «Адреса инновационного опыта», мастер-класс руководителя Кузьмич Т.А. «Развитие стратегического мышления руководителя: планируем и движемся посредством форсайта»</p>	<p>— СТБ, программа «Новое утро», выступление с рекомендациями для родителей «Вредные привычки и как с ними бороться» воспитателя дошкольного образования Хмелевой Ю.Н. и педагога-психолога Бобровой Ю.А.</p> <p>— Научно-методический журнал «Минская школа сегодня» № 8, 2021г, статья заведующего Кузьмич Т.А. в рубрике «Ставка на лидера»</p> <p>— Журнал «Руководитель учреждения дошкольного образования», статья Кузьмич Т.А. «Три года – это много или мало...», сентябрь 2021</p> <p>— Научно-методический журнал «Минская школа сегодня» № 9, 2021г, «Адреса инновационного опыта»</p>
--	---	--	--

	<p>дошкольного образования «Эверест». Тема «Развитие стратегического мышления руководителя: планируем и движемся посредством форсайта»</p> <p>— Мастер-класс «Развитие стратегического мышления: планируем и движемся посредством форсайта», в рамках ПК «Взаимное обучение как механизм профессионального развития», МГИРО, заведующий Кузьмич Т.А.</p>		
--	--	--	--

Результаты анкетирования педагогов

«Оценка управленческой деятельности администрации и выявление степени удовлетворённости организацией и результативностью образовательного процесса»

Дата анкетирования: май 2021

Цель анкетирования: оценка управленческой деятельности администрации и выявления степени удовлетворённости организацией и результативностью образовательного процесса

Количество опрошенных: 19 педагогов (82%), анонимно

Вопросы	Человек	%
1. Как Вы оцениваете организацию образовательного процесса в учреждении?		
Оцениваю положительно	19	100
Скорее положительно, чем отрицательно	-	-
Скорее отрицательно, чем положительно	-	-
Считаю, что немало сделано, но совершенствование организации образования требуется	-	-
Оцениваю отрицательно	-	-
Затрудняюсь ответить	-	-
2. Как Вы оцениваете состояние психологического климата в коллективе		
Состояние психологического климата устраивает, можно работать плодотворно	17	89
Состояние психологического климата могло бы быть лучше	2	11
Состояние психологического климата меня не устраивает	-	-
Затрудняюсь ответить	-	-
3. Если состояние психологического климата Вас не устраивает, то какие причины Вы видите в этом?		
Завышенная требовательность со стороны заведующего, заместителя по ОД	-	-
Отсутствие единых требований к каждому педагогу	-	-
Неправильная реакция отдельных педагогов к обоснованным требованиям администрации	7	37
Сложные взаимоотношения между педагогами	8	42
Недостаточная оценка результатов моей работы	1	5
Другие причины	3	16

4. Как Вы оцениваете взаимодействие между администрацией и педагогами?								
<i>Удовлетворены ли Вы отношением к Вам со стороны:</i>	удовл.		не совсем		не удовл.		затр. отв.	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Заведующего	19	100	-	-	-	-	-	-
Заместителя заведующего по ОД	15	79	2	10,5	-	-	2	10,5

5. Удовлетворены ли Вы условиями работы:	удовл.		не совсем		не удовл.		затр. отв.	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Учебно-методическим обеспечением	12	63	5	26	2	11	-	-
Информационным обеспечением	19	100	-	-	-	-	-	-
Режимом работы, расписанием специально-организованной деятельности, платных образовательных услуг	19	100	-	-	-	-	-	-
Объективностью распределения премий и надбавок с учетом результативности	16	84	2	11	1	5	-	-
Результатами своей работы по обеспечению качества образовательного процесса	11	58	3	16	4	21	1	5
Подбором и расстановкой кадров	12	63	5	26	-	-	2	11

6. Удовлетворены ли Вы оказанием методической помощи в повышении профессионального уровня со стороны	удовл.		не совсем		не удовл.		затр. отв.	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Заведующего	19	100	-	-	-	-	-	-
Заместителя заведующего по ОД	17	89	2	11	-	-	-	-

Выводы и рекомендации:

Все педагогов (100%) положительно оценивает организацию образовательного процесса. Отрицательной оценки не дал никто.

Состояние морально-психологического климата в коллективе устраивает 89% опрошенных. 11% педагогов считает, что оно могло быть лучше. Никто из опрошенных не указал среди причин: отсутствие единых требований к каждому педагогу. Среди возможных причин отмечают: неправильную реакцию отдельных педагогов к обоснованным требованиям администрации (7 человек, что составляет 37% опрошенных); сложные взаимоотношения между педагогами указали 8 человек (42%). 1 человек (5 %) отметил недостаточную оценку результатов своей работы, а также 16 % опрошенных указали другие причины.

Взаимодействие с администрацией положительно оценила основная масса анкетированных. Отношением со стороны заведующего полностью удовлетворены 100%, отрицательной оценки нет. Отношением со стороны заместителя заведующего по ОД довольны 79%, не совсем – 1 человек и 1 опрошенный не определился с ответом, отрицательной оценки нет.

В основном педагогами высказана полная или частичная удовлетворенность условиями образовательного процесса. Учебно-методическим обеспечением довольны 63% опрошенных, не совсем – 26%, не довольны – 2 человека (что составило 11%).

Отрадно отметить, что абсолютно все педагоги удовлетворены информационным обеспечением а также режимом работы, расписанием занятий – 100%, отрицательных ответов нет.

Объективность распределения премий, результативность своей работы по обеспечению качества образовательного процесса положительно оценили 84% педагогов, 11% - не совсем удовлетворены, 5% (1 человек) не удовлетворён.

Подбором и расстановкой кадров довольны 63% членов коллектива, не совсем довольны – 26% педагогов и 1 педагог – затруднился с ответом.

Оказанием методической помощи в повышении профессионального уровня со стороны администрации положительно оценило подавляющее большинство анкетированных. Со стороны заведующего ею довольны 100% педагогов, отрицательной оценки нет. Помощью, оказываемой заместителем заведующего по ОД, удовлетворены 89%, частично – 11%, отрицательной оценки нет.

В среднем получается, что около 95% педагогов дали положительную оценку по всем аспектам анкеты, около 5% высказали неполную удовлетворенность. Отрицательная оценка встречается редко и высказана одним или двумя работниками. На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что администрация учреждения обеспечивает оптимальные условия для работы педагогов, заботится о повышении их профессионального мастерства, создании благоприятного микроклимата.

