



**УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НА ОСНОВЕ  
ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ПОДХОДА  
К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

**Шамрай Галина Юрьевна**

**Цель исследования –**  
теоретически обосновать  
и экспериментально апробировать  
модель оценки профессиональной  
деятельности педагогов на основе  
дифференцированного подхода  
как механизма управления  
учреждением дошкольного образования

## Задачи исследования:

1. Раскрыть сущность понятия «оценка профессиональной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования», структуру, содержательные характеристики и взаимосвязь её компонентов.
2. Охарактеризовать понятие «оценка профессиональной деятельности педагогов» как механизм управления учреждением дошкольного образования.
3. Разработать модель оценки профессиональной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования на основе дифференцированного подхода.
4. Экспериментально проверить эффективность модели оценки профессиональной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования на основе дифференцированного подхода

**Объект исследования –  
управление учреждением  
дошкольного образования**

**Предмет исследования –  
оценка профессиональной деятельности  
педагогов на основе дифференцированного  
подхода  
как механизм управления  
учреждением дошкольного образования**

# Методы исследования

5

**Методы теоретического  
исследования**

- изучение психолого-педагогической литературы
- теоретический анализ

**Экспериментально-  
теоретические методы**

- анализ
- моделирование

**Эмпирические методы**

- беседа
- наблюдение
- опрос
- анкетирование

**Методы качественной  
и количественной обработки эмпирических данных**

## ГЛАВА 1

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

- 1.1 Оценка профессиональной деятельности как механизм управления.
- 1.2 Управление учреждением дошкольного образования на основе оценки профессиональной деятельности педагогов.
- 1.3 Дифференцированный подход как методологическое основание и средство оценки профессиональной деятельности педагогов

**Оценка профессиональной деятельности педагогов** – процесс определения эффективности деятельности педагогов с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений

**Цель оценки профессиональной деятельности педагогов** – определить эффективность деятельности педагогов с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений

**Дифференцированный подход** – целенаправленное воздействие руководителя на группы педагогов, которые существуют в учреждении образования как его структурные или неформальные объединения или выделяются руководителем по сходным индивидуальным качествам педагогов

## **ГЛАВА 2**

# **АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ПОДХОДА**

**2.1 Модель оценки профессиональной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования на основе дифференцированного подхода**

**2.2 Формы и методы оценки профессиональной деятельности педагогов на основе дифференцированного подхода**



# СТРУКТУРА МОДЕЛИ ОЦЕНКИ

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

9



# ЭТАПЫ ЭКСПЕРИМЕНТА ПО ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

КОНСТАТИРУЮЩИЙ

ФОРМИРУЮЩИЙ

АНАЛИТИКО-ОБОБЩАЮЩИЙ

## КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ НА ОСНОВЕ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ПОДХОДА

- Кадровый мониторинг
- Диагностическая программа оценки деятельности педагога
- Анкетирование сотрудников «Изучение степени удовлетворённости кадровой политикой учреждения» (авторская анкета)
- Анкетирование родителей «Изучение удовлетворённости качеством образовательных услуг» (авторская анкета)

## АВТОРСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГОВ ПО УРОВНЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

12

Уровень	Характеристика
I уровень	Адаптация к профессии, накопление опыта
II уровень	Накопление опыта, самостоятельное выполнение профессиональных функций, приобретение навыков
III уровень	Свободное владение профессией в форме мастерства, проявление индивидуального стиля работы, выделение специальных качеств и умений, наличие формальных показателей квалификации (категория, звание)
IV уровень	Высокая эффективность профессиональной деятельности, свободное владение профессией в форме творчества, приобретение авторитета в профессиональном кругу

## МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

- Биографический
- Интервьюирование (собеседование)
- Анкетирование
- Наблюдение
- Тестирование
- Экспертная оценка
- Деловая игра
- Ранжирование
- Рейтинговый метод
- Аттестация
- Оценка по результатам
- Метод «портфолио»

## РЕЗУЛЬТАТЫ КОНСТАТИРУЮЩЕГО ЭТАПА

14

+	?
Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров	Адаптация педагогов
Отсутствие вакансий педагогических должностей	Профессиональный рост педагогов
Привлечение на работу молодых специалистов	Работа с кадровым резервом
Профессиональная активность педагогов	Мотивация педагогов

## МЕРОПРИЯТИЯ ФОРМИРУЮЩЕГО ЭТАПА

Направление	Формы работы
Адаптация педагогов	<ul style="list-style-type: none"><li>• Школа начинающего педагога</li><li>• Наставничество</li></ul>
Профессиональный рост педагогов	<ul style="list-style-type: none"><li>• Методическое сопровождение педагогов</li><li>• Карты мониторинга профессионального роста</li><li>• Паспорт методического мастерства педагога («портфолио»)</li><li>• Повышение квалификации</li><li>• Переподготовка</li></ul>
Работа с кадровым резервом	<ul style="list-style-type: none"><li>• Банк данных для кадрового резерва</li><li>• Индивидуальные планы подготовки</li></ul>
Мотивация педагогов	<ul style="list-style-type: none"><li>• Рубрика «Наши достижения»</li><li>• Галерея успеха</li><li>• Публикация в СМИ</li></ul>

## РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИТИКО-ОБОБЩАЮЩЕГО ЭТАПА

16

- Положительная динамика увеличения числа педагогов с высшим образованием, с высшей и первой квалификационной категорией
- Повышение уровня мотивации
- Удовлетворённость сотрудников работой
- Эффективность системы мотивации труда
- Рост удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг
- Повышение конкурентоспособности среди других учреждений дошкольного образования в регионе



## ЭФФЕКТИВНОСТЬ АПРОБАЦИИ МОДЕЛИ

- Возможность работать с каждым педагогом
- Учёт индивидуальных запросов и интересов
- Повышение уровня «Я-концепции»
- Эффективность мотивации
- **Управленческое воздействие** на все структурные компоненты профессиональной деятельности
- **Повышение качества** профессиональной деятельности
- **Удовлетворение потребностей и ожиданий** участников образовательного процесса

## ВЫВОДЫ:

1

- Раскрыта сущность понятия «оценка профессиональной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования», структура, содержательные характеристики и взаимосвязь её компонентов

2

- Охарактеризована оценка профессиональной деятельности педагогов как механизм управления учреждением дошкольного образования

3

- Разработана модель оценки профессиональной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования на основе дифференцированного подхода

4

- Экспериментально проверена эффективность модели оценки профессиональной деятельности педагогов учреждения дошкольного образования на основе дифференцированного подхода

**УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НА ОСНОВЕ  
ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ПОДХОДА  
К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

**Шамрай Галина Юрьевна**