

Протокол № 2
Заседания Педагогического совета МБДОУ № 266
«Развитие профессиональной компетентности педагога. Разработка модели сопровождения педагогов по повышению профессиональной компетентности в ДОО»

От 12 декабря 2024 г.

Присутствовали:

Заведующий МБДОУ – детский сад № 266 – Зеленина Е.А.

Старший воспитатель – Головлева В.Н.

Специалисты:

1. Ашкинадзе Н.А.
2. Галимова М.В.
3. Подчиненова Ю.В.
4. Разжигаева И.А.
5. Загныбида Н.К.
6. Дружинина Ю.А.
7. Муталиева Н.И.
8. Полуэктова Н.Е.
9. Розина Г.В.
10. Трубина М.С.
11. Чапаева О.О.
12. Черных А.Ю.
13. Шипицына С.Ю.
14. Вовк И.Н.
15. Лаврова А.А.
16. Сайфутдинова Р.Х.
17. Булатова А.Д.

Воспитатели:

18. Адамович Н.В.
19. Ветошкина О.А.
20. Иванова Н.А.
21. Митькина А.М.
22. Сташевская Я.И.
23. Яготина Н.С.
24. Грошева Т.А.
25. Черткова С.С.
26. Уварова А.И.
27. Кислая Т.В.
28. Лазарева И.А.
29. Алешкевич Е.В.

Отсутствовали: Бекинева Е.В. (б/л)

Цель: создание условий для непрерывного развития потенциала педагогических работников, повышения уровня профессионального мастерства и профессиональной компетентности.

Повестка дня:

1. Развитие профессиональной компетентности педагога. Разработка модели сопровождения педагогов по повышению профессиональной компетентности в ДОО (старший воспитатель Головлева В.Н.)
2. Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дошкольном образовании (учитель-дефектолог, учитель-логопед Трубина М.С., учитель-дефектолог Чапаева О.О.)
3. Педагогический конкурс как способ профессионального развития (старший воспитатель Головлева В.Н., педагог-психолог Дружинина Ю.А., Лаврова А.А.)
4. Утверждение регламента работы и персонального состава аттестационной комиссии МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266 на 2025 год (старший воспитатель Головлева В.Н.)
5. Выдвижение кандидатуры в областной банк специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления первой, высшей квалификационных категорий (старший воспитатель Головлева В.Н.)
6. Рефлексия.
7. Решение педагогического совета.

Ход Педагогического совета:

По вопросу № 1 повестки Педагогического совета слушали старшего воспитателя Головлеву Веру Николаевну, которая начала педагогический совет с темы «Разработка модели сопровождения педагогов по повышению профессиональной компетентности в ДОО»

Современная система образования ставит перед собой цель обеспечить образовательные организации (в том числе и дошкольные) профессиональными педагогическими кадрами, которые способны эффективно решать образовательные задачи. Образовательная стратегия Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) и профессиональных стандартов побуждают педагогов непрерывно развивать свои профессиональные компетенции.

Так в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от педагогов требуется: осуществление педагогической деятельности на высоком профессиональном уровне; соблюдение профессиональной этики, правовых, нравственных и этических норм; развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей; применение педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания; систематическое повышение профессионального уровня и т.д.

Федеральные государственные образовательные стандарты предъявляют к педагогу определенные требования. Так, во ФГОС ДО указывается, что педагогические работники, должны обладать основными компетенциями, которые необходимы для того, чтобы создать оптимальные психолого-педагогические условия для развития детей. Кроме этого уделяет огромное внимание профессиональному развитию педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительному профессиональному образованию; консультативной поддержки педагогов и родителей, организационно-методическому сопровождению образовательного процесса.

Профессиональный стандарт «Педагог» (приказ Минтруда России 18.10.2013 г. № 544н), который не только определяет функции педагога (проектирование образовательного процесса в ДОО, реализация образовательных программ с учетом индивидуальных особенностей развития детей), но и нацеливает педагогов на постоянное совершенствование профессиональной компетенции и повышение квалификации.

Помимо нормативных документов проблема профессиональной компетентности педагогов ДОО затрагивается и рядом исследователей. Так, еще К.Д. Ушинский отмечал, что важнейшим качеством педагога является желание учиться, развиваться и самосовершенствоваться. Исследователь подчеркивал, что «если педагог перестает учиться, то в нем умирает учитель»

На основании анализа научной литературы можно определить виды профессиональной компетенции педагога дошкольных образовательных учреждений. Так, к видам можно отнести специальную, общекультурную, коммуникативную и познавательную компетенцию.

Специальную компетенцию также можно назвать психолого-педагогической, которая связана с имеющимися знаниями и опытом в сфере выполнения своих должностных обязанностей, связанных с воспитанием, обучением детей, подготовкой их к школе и т.д. Данная компетенция требует знаний, как в педагогике, так и в психологии.

Общекультурная компетенция включает в себя наличие знаний и опыта в сферах прямо не связанных с профессиональной деятельностью, либо имеющих значение не только для профессиональной сферы. например, к данному виду можно отнести умение распределять свое время.

Коммуникативная компетенция связана с имеющимися навыками общения, необходимыми, например, для взаимодействия с коллегами и родителями

воспитанников, данная компетенция включает в себя умение сформулировать и донести свою мысль, не просто слушать, но понимать собеседника, уметь нивелировать конфликты.

Познавательная компетенция связана с навыками педагога, направленными на повышение своей квалификации, изучение научной литературы. Например, способность ориентироваться в источниках информации, отбирать их для решения познавательных задач по определённым критериям, в том числе

Для обеспечения совершенствования и развития профессиональной компетентности педагогов детского сада компенсирующего вида № 266 создана модель взаимодействия и поддержки педагогов ДОО. Эта модель представляет собой структурный компонент педагогического сопровождения и нацелена на:

- ✓ обеспечение условий для развития и совершенствования у педагогов профессиональной компетенции
- ✓ развитие и улучшение личностной, когнитивной и деятельностных характеристик профессиональной педагогической деятельности
- ✓ сочетание индивидуальных и коллективных линий развития профессиональной педагогической компетентности

В данной модели заложены все формы методической работы по повышению профессиональной компетенции в МБДОУ 266, представлены как активные, так и пассивные формы работы; включены традиционные и инновационные формы, формы коллективной и индивидуальной работы.

Головлева В.Н. подчеркнула, что не одна из представленных форм не будет эффективной, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетенции.

Решение: повышать профессиональную компетентность педагогов ДОО. активно участвовать в самообразовании

Проголосовали:

«за» 29 человека

«против» нет

«воздержались» нет

По вопросу № 2 повестки Педагогического совета слушали учителя-логопеда, учителя-дефектолога Трубину Марию Сергеевну, учителя-дефектолога Чапаеву Ольгу Олеговну которые представили опыт работы наставничества с молодым специалистом ДОО.

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя. С этой целью нами были определены этапы гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию.

Адаптационный этап. Задачи: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений ; разработка основных направлений работы.

Содержание: наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие

опыта практической работы с детьми дошкольного возраста, ожидаемый результат педагогической деятельности.

Основной этап. Задача: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание: координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей, разработка перспективных планов работы с детьми, оказание методической помощи по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала, советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Контрольно-оценочный этап. Задачи: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание:

анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

динамика профессионального роста молодого педагога;

рейтинг молодого педагога среди коллег;

самоанализ своей деятельности;

перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

подведение итогов, выводы.

Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы наставничества

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной программы. Необходимо обозначить риски и пути способов их избежать.

Возможные риски	Способы их минимизации
Формализованное неэффективное наставничество	Непосредственный и опосредованный контроль работы наставника
Недостаточная компетентность наставника	Банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников
Отсутствие поддержки наставника	Публичное признание значимости работы наставников
Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.	Взаимообогащающие активные формы наставничества

1. Формализованное неэффективное наставничество.

Причина. Профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника.

Причина. Если наставник не имеет достаточного опыта и навыков в наставничестве, это может привести к неэффективности процесса и не дать ожидаемого результата.

Решение. Обучение для эффективного наставничества, Так же действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности и т.п.

Отсутствие поддержки наставника.

Причина. Наставничество требует дополнительного времени и усилий, что может привести к перегрузке и стрессу у наставника.

материальное стимулирование работы наставника. Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к

Решение. Внимание администрации к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков, грамот.

4.Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

Причина. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности.

Решение. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

Решение: внедрять современные формы наставничества в образовательное пространство, опыт работы представить на итоговом педагогическом совете

Проголосовали:

«за» 29 человека

«против» нет

«воздержались» нет

По вопросу № 3 повестки Педагогического совета слушали старшего воспитателя Головлеву Веру Николаевну, которая провела с педагогами мастер-класс «Педагогический конкурс как способ профессионального развития»

Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы. Конкурсы педагогических достижений помогают реализовать эти задачи, стоящие перед творческим педагогом.

Участие в профессиональных конкурсах дает возможность педагогу продемонстрировать результаты своей педагогической деятельности, его работы с обучающимися, родителями и оценить ее со стороны.

Профессиональные конкурсы дают возможность педагогу на развитие дружеских связей единомышленников

У каждого педагогического работника появляется возможность показать, что он является современным педагогом, потому что использует современные образовательные технологии, в том числе цифровые; обобщает и распространяет собственный педагогический опыт, прежде всего на муниципальном уровне, а впоследствии на региональном и других уровнях, таким образом, повышает свою квалификацию и совершенствует мастерство.

Конкурсы педагогического мастерства – одно из средств повышения профессионализма педагога. Они создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития педагогов, распространения инновационного опыта, способствует профессиональному самоопределению. Каждый конкурс несет свою смысловую нагрузку.

Понять значимость конкурсов в жизни педагога может в полной мере тот, кто сам однажды принял участие в профессиональном конкурсе, кто был в группе поддержки, помогал советом или делом. По большому счету, не так уж важны победы и призы — важна сама атмосфера интеллектуального напряжения, единения, атмосфера сотворчества. Подобные мероприятия требуют огромных затрат — интеллектуальных. Ведь они рождают уверенность в собственных силах и устремляют вперед.

Можно по-разному относиться к конкурсам, принимать их или не принимать, поддерживать или игнорировать, но, думаю, сложно отрицать то, что ситуация конкурса — это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчета времени, огромное психологическое напряжение.

Коллеги, а все же почему необходимо участвовать в конкурсах?

Напишите в рабочих тетрадях **МОТИВАЦИЮ УЧАСТИЯ ПЕДАГОГОВ В КОНКУРСНОМ ДВИЖЕНИИ.**

Головлева В.Н. пригласила коллег к интерактиву. В зале развешены картинки, педагогам необходимо подойти к понравившемуся изображению

Кто, по Вашему мнению, изображен на картинках, какие ощущения у Вас вызывают эти изображения. Педагоги разделились на четыре команды.

Педагог-новатор — это специалист в образовании, который применяет инновационные методы обучения, чтобы повысить эффективность учебного процесса. Он не ограничивается традиционными методами обучения, а находит новые подходы и методы, которые могут лучше соответствовать потребностям всем участникам образовательного процесса.

Творчество – это все что нас окружает - результат искусства, культуры, знаний, красоты, труда. Творчество приходит тогда и только к тем, кто ценит труд, стремится к повышению профессиональной квалификации, пополнению знаний и изучению опыта педагогов, педагогических коллективов. Творчество педагога – это способность изобретать в процессе повседневной профессиональной деятельности, что – то новое, комбинировать и видоизменять, адаптировать известное, к возрастным и индивидуальным особенностям каждого ребенка.

Аналитик — это человек, который собирает, обрабатывает, анализирует и интерпретирует данные. Такой подход помогает принимать обоснованные решения в работе.

Лидерство в образовании непосредственно связано с личностью педагога. При характеристике данного понятия выделяют два подхода. «Педагог-лидер» – это член педагогического коллектива, пользующийся авторитетом коллег, способный увлечь за собой окружающих. «Педагог — лидер» – руководитель группы, который способен организовать их совместную деятельность. Следовательно, лидерство в образовании – это профессиональная позиция педагога (индивидуальная технология и стиль обучения, стиль взаимодействия с обучающимися) и руководство образованием (менеджмент – представитель власти в образовании).

Роль педагога в формировании будущего общества нельзя переоценить. Именно педагоги создают основу знаний и ценностей у нового поколения. От их профессиональных компетенций и личных качеств зависит успешность образовательного процесса и развитие личности каждого ученика.

Профессионализм и преданность делу — вот два важнейших компонента, на которых строится идеальный образ педагога. Однако это лишь вершина айсберга. Помимо знания педагогики и психологии, умения обучать, педагог должен обладать

определенными личными качествами, которые способствуют созданию благоприятной образовательной среды и гармоничному взаимодействию с воспитанниками.

Головлева В.Н. попросила педагогов написать на маленьких стикерах профессиональные и личностные качества педагога. «Как вы думаете какие из этих качеств помогут нам в прохождении профессиональных конкурсах?»

Командам предложено выбрать 3 самых главных профессиональных и личностных качеств и наклеить на живую доску

Подготовка к профессиональным конкурсам или выступления на площадках различного уровня это в первую очередь командная работа. Командная работа всех участников образовательных отношений (администрации, коллег, родителей, социальных партнеров). И давайте подумаем, какую помощь нам помогут оказать данные участники образовательной системы, и поработаем в форме «Мировое кафе».

Желание участвовать в профессиональных конкурсах изъявляют, прежде всего, педагоги, стремящиеся к успеху и саморазвитию. Успехом они могут считать как реальные профессиональные достижения, подтвержденные победой в конкурсе, так и вознаграждения, которые рассчитывают получить, став победителем: признание, известность, статус в коллективе, премию и другое.

Возникает вопрос, почему не каждый педагог стремится попробовать свои силы в педагогических конкурсных испытаниях? Причиной этому, на мой взгляд, может послужить нехватка времени, загруженность работы. Педагог не изъявляет желания участвовать из-за большого объема подготовительной работы, некомпетентности в составлении документации к конкурсу, для кого-то сложно обобщить накопленный педагогический опыт.

Конкурс – это публичное выступление перед коллегами и жюри, стрессовая ситуация, которая может принести ему как успех, так и неудачу, ведь не все педагоги имеют подобный опыт выступления на публике. Из-за вышеперечисленных причин для многих педагогов, участие в конкурсе воспринимается как нелёгкое испытание.

К разговору присоединились педагоги-психологи Лаврова Александра Александровна, Дружинина Юлия Владимировна, которые провели практикум «Педагогические страхи».

В качестве барьеров профессионального развития и становления педагогов могут выступать:

- ✓ Низкий уровень профессиональной компетенции
- ✓ Отсутствие или недостаточное развитие профессионально важных качеств
- ✓ Психологическая неготовность
- ✓ Небольшой опыт (но не сам по себе, а если сопряжен с другими причинами)
- ✓ Страхи педагогов

Виды педагогических страхов

1. Страх критики

Педагог с опаской или враждебно относится к критике в свой адрес, даже к доброжелательной, считая, что его репутация будет испорчена. Это негативно влияет на общение с коллегами, затрудняет коррекцию собственной деятельности, лишает возможности роста.

2. Страх ошибок и неудач. Страх несостоятельности. Страх потери авторитета.

В этом случае мы боимся не самой ошибки, больше всего мы боимся реакции окружающих, потери уверенности и боимся не оправдать чьих-то надежд, оказаться недостаточно хорошими.

3. Страх превосходства коллег

Страх быть не конкурентноспособным в педагогическом сообществе, педагог считает, что другие умнее, более опытнее.

4. Страх новизны

Любые перемены, даже позитивные наша психика воспринимает как стресс. Педагога в случае с конкурсным движением пугает всё, поэтому он отказывается от инноваций.

Что делать?

✓ Настройтесь психологически. Успехи или неуспех выступления определяется вашим психологическим настроением до и во время конкурса. Если до начала конкурса вас начнут одолевать мысли типа: "Что будет, если...", или "Я не так хорош, как соперники", - ждите провала. Учитесь программировать свои мысли только на позитивные результаты, и успех будет сопутствовать вам. Используйте формулу: «даже если..., в любом случае...».

✓ Смотрите на вещи позитивно. Когда вы смотрите на вещи негативно или подвергаетесь унынию при неудачах, вы снижаете ваш энергетический уровень и ослабляете вашу уверенность. Независимо ни от чего будьте благорасположены к самому себе. Положительное отношение поможет вам преодолеть трудности и неудачи и продолжать совершенствоваться. Все победители всегда мыслят позитивно.

Для этого можно использовать положительные установки и аффирмации.

✓ Формируйте конструктивное отношение к успеху-неуспеху. Формируйте позитивное отношение к выигрышу, проигрышу – к любому результату, он должен восприниматься прежде всего, как ориентир на пути овладения знаниями, умениями и навыками. Именно такое отношение позволяет снять ориентацию только на результат, сделать конкурсанта более свободным по отношению к собственным успехам и неудачам, сориентировать внимание на самой деятельности.

✓ Отреагируйте страхи и негативные эмоции. Применяйте метод отреагирования, например, возьмите на вооружение приёмы «рисование страхов», причём акцентироваться должна тематика конкуренции, конкурса. В ходе этой работы приветствуются попытки юмористического, карикатурного изображения ситуации.

✓ Нарбатывайте опыт. Чем чаще Вы попадаете в ситуации, связанные с областью, вызывающей тревогу и страх, тем менее Вы подвержены этим самым страхам.

Итог: «Помните, то как работаете в профессии Вы, не сможет работать никто другой. У кого-то, может быть больше опыта, кто-то лучше в чем-то разбирается, каждый обладает своими преимуществами, но никто не обладает Вашими. Вы уникальны как человек и как профессионал! А значит, Вам есть, что показать и чему научить! Дерзайте!».

Головлева В.Н. сделала вывод, что участие в профессиональных конкурсах - дело личное, но на самом деле это достижение всего учреждения. Результативное участие в конкурсах - это престиж самого педагога и учреждения в целом. А повышение статуса образовательного учреждения в итоге результативного участия педагогов в конкурсах является как полезным, так приятным итогом совместной продуктивной деятельности

Решение: принимать активное участие в конкурсах профессионального мастерства «за» 29 человека

«против» нет

«воздержались» нет

По вопросу № 4 повестки Педагогического совета слушали старшего воспитателя МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266 Головлеву Веру Николаевну, которая познакомила присутствующих с регламентом работы аттестационной комиссии МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266.

Регламент работы аттестационной комиссии определяет сроки и последовательность действий в части реализации полномочий Аттестационной комиссии МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266 (далее Комиссия) по организации и проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

Комиссия создается приказом заведующего МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266 для организации и проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

В своей работе Комиссия руководствуется нормативно-правовыми документами федерального, регионального и муниципального уровней, документами МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266, регламентирующими деятельность по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

Целью деятельности Комиссии является реализация компетенций в области аттестации педагогических работников, предусмотренных Порядком аттестации.

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учёт требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266.

Аттестационная комиссия выполняет следующие функции:

- прием и регистрация подготовленного работодателем ДОУ представления на педагогического работника для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- проведение аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- консультирование педагогических работников по вопросам порядка проведения аттестации;
- принятие и оформление решения;
- рассмотрение спорных вопросов, возникающих в процессе проведения аттестации.

Комиссия в составе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии создается сроком на 1 год. Состав Комиссии в течение календарного года не меняется. Изменения состава Комиссии допускаются лишь по уважительным причинам, осуществляются в соответствии с настоящим Регламентом и оформляется приказом заведующего МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266. Количественный состав Комиссии: не менее 5 человек. Персональный состав Комиссии избирается открытым голосованием на заседании Педагогического совета и утверждается приказом заведующего МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266. В состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

Комиссия формируется из педагогических и руководящих работников МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266, имеющих первую и высшую квалификационные категории.

Возглавляет работу Комиссии председатель. Председателем Комиссии является заместитель заведующего по ВМР МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266.

Председатель Комиссии: утверждает повестку заседания, определяет регламент работы Комиссии; ведет заседания Комиссии; утверждает решение Комиссии;

принимает документы на аттестацию в установленном настоящим Регламентом порядке; ведет журналы регистрации уведомлений и представлений; формирует аттестационные дела педагогических работников МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266; готовит информацию об аттестации педагогических работников на информационный стенд МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266; готовит статистическую и аналитическую информацию по итогам аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

Организацию работы Комиссии осуществляет секретарь Комиссии. Секретарь Комиссии: знакомит педагогических работников МБДОУ - детский сад компенсирующего вида № 266 с Порядком и процедурой аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям до начала аттестации; формирует повестку заседаний и представляет ее на утверждение председателю Комиссии; приглашает на заседание членов Комиссии; ведет протоколы заседаний Комиссии; информирует аттестующихся педагогических работников о принятом решении в течение двух дней со дня принятия решения; оформляет выписки из протоколов заседаний Комиссии о результатах аттестации.

Головлева Вера Николаевна предложила внести в состав комиссии следующих педагогов.

Председатель Комиссии – Головлева Вера Николаевна, старший воспитатель
заместитель председателя Комиссии – Трубина Мария Сергеевна, учитель-логопед, учитель-дефектолог, ВКК;

секретарь Комиссии Митькина Алевтина Михайловна, воспитатель, ВКК;

Члены аттестационной комиссии:

Подчиненова Юлия Владимировна, учитель-логопед, ВКК;

Дружинина Юлия Александровна, педагог-психолог, ВКК, председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266;

Вовк Ирина Николаевна, учитель-логопед, ВКК.

Решение: утвердить регламент работы на 2025 г. и персональный состав аттестационной комиссии в составе:

Председатель Комиссии – Головлева Вера Николаевна, старший воспитатель
заместитель председателя Комиссии – Трубина Мария Сергеевна, учитель-логопед, учитель-дефектолог, ВКК;

секретарь Комиссии Митькина Алевтина Михайловна, воспитатель, ВКК;

Члены аттестационной комиссии:

Подчиненова Юлия Владимировна, учитель-логопед, ВКК;

Дружинина Юлия Александровна, педагог-психолог, ВКК, председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266;

Вовк Ирина Николаевна, учитель-логопед, ВКК.

Проголосовали:

«за» 29 человека

«против» нет

«воздержались» нет

По вопросу № 5 повестки Педагогического совета слушали старшего воспитателя МБДОУ – детский сад компенсирующего вида № 266 Головлеву Веру Николаевну, которая представила к обсуждению кандидатуру Черных Анну Юрьевну, учителя-дефектолога на включение в областной банк специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления первой, высшей квалификационных категорий.

Подготовка специалистов обеспечивается освоением ими дополнительных профессиональных программ, включающих в себя практические занятия по оценке результатов профессиональной деятельности педагогического работника в электронном виде с использованием различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, в объеме не менее 40 часов.

Черных Анна Юрьевна, учитель-дефектолог ВКК, образование: высшее. Стаж педагогической должности - 14 лет. КПК ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования» по программе «Анализ и оценка результатов профессиональной деятельности аттестующихся работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 40 часов, 31.10.2024 г.

Решение: утвердить кандидатуру на включение в областной банк специалистов, привлекаемых для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, аттестующихся в целях установления первой, высшей квалификационных категорий.

«за» 29 человека

«против» нет

«воздержались» нет

Председатель: заместитель заведующего _____ /В.Н. Головлева

Секретарь:

педагог-психолог (председатель ППО МБДОУ № 266) _____ /Ю.А. Дружинина

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

– детский сад компенсирующего вида № 266

620072, г. Екатеринбург, ул. Рассветная, 13а,

тел.: 8(343)347-26-20, тел./факс: 348-41-15,

e-mail: mdou266@eduekb.ru

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ № 2

12.12.2024 г.

№	ФИО	Подпись
1.	Чанаква О.В.	
2	Миринкина С.Ю.	
3	Туркина Н.Р.	
4	Серткова СС.	
5	Замойкина Ч.Т.	
6	Булатова А.Д.	
7	Амкинская И.А.	
8	Розова Г.В.	
9	Сайфутдинова Р.Х.	
10	Пашурнова Н.С.	
11	Гармашева И.А.	
12	Уварова АИ	
13	Ветшевская ДА	
14	Митоккина АМ	
15	Гончарова Т.В.	
16	Лаврова А.А.	
17	Фураскина Ю.А.	
18	Киселева ДА	
19	Черныш Л.Ю.	

