

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательнo-речевому направлению развития детей №43
«Журавушка» города Лесосибирска»

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МАДОУ «Детский сад № 43
«Журавушка»
Протокол №1 от 04.09.2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Зам. заведующего МАДОУ
«Детский сад №43 «Журавушка»
А.А. Серебрякова
Приказ № 01-10-06 от 04.09.2018г.



**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ
на 2018-2021г.г.**

Лесосибирск
2018 г.

Раздел 1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик программы	МАДОУ «Детский сад №43 «Журавушка» Заведующий Кравченко А.А. Заместитель заведующего Серебрякова А.А. Старший воспитатель Попенова И.В.
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество).2. Формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий.3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем.4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.6. Поддержка и поощрение педагогов проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.
Сроки реализации программы	2018-2021гг.
Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.4. Применение 100% ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов.

5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.
6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

Механизм реализации

Разработка:

- диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования;
- индивидуального маршрута профессионального развития педагога;
- рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;
- конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий;
- оформление портфолио педагога.

Система организации контроля

Текущий контроль:

- заведующий ДООУ, заместитель заведующего ДООУ, старший воспитатель

Раздел 2. Актуальность.

Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров.

Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДООУ.

Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности.

Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально – личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

На сегодняшний день в профессиональном развитии педагогов ДООУ выявлены некоторые проблемы:

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий, умение вести инновационную, экспериментальную и исследовательскую работу;
- недостаточная активность в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Поэтому необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста, которая позволит вывести их на более высокий уровень.

Актуальность программы профессионального развития кадров (далее Программа) направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

Цель: создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов – единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения

Задачи:

- создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество);
- формировать основные профессиональные компетенции педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
- обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов на основе потребностей педагогов и выявленных проблем;
- совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе;
- способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
- поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

Сроки реализации Программы: 2018-2021 гг.

Участники программы: воспитатели, узкие специалисты

Для успешной реализации Программы профессионального развития кадров в условиях МАДОУ «Детский сад №43 «Журавушка» необходимо создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий:

- персонифицированный подход к каждому педагогу. Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации;
- формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в городских конкурсах;
- создание комфортной, творческой, информационной среды. Обеспечение педагогов компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, проектировать презентации, изучать современные технологии через веб-образование;
- нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы:

- *принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников* (задан ФГОС ДО п.3.2.6.);
- *принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей* при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;
- *принцип партнёрства* (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);

- *принцип саморазвития* (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- *принцип целостности методического сопровождения* (теоретическая подготовка-практика-самообразование-профессиональное общение);
- *принцип поддержки инициативы и творчества.* Инициативность педагогов - необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества. Очень важна инициатива у педагога в преобразовании педагогической ситуации. Так как «путь от приспособления к педагогической ситуации до ее преобразования и составляет динамику творчества педагога»* *А.К. Маркова, книга «Психологический труд учителя», М.:2006г.;*
- *принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов.* Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Поэтому процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- реализации вариативности образовательных запросов;
- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
- проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;
- использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Анализ кадровых условий.

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов.

Воспитательно-образовательный процесс в ДОУ осуществляют 22 педагога. 86,4% педагогов (19 человек) имеют высшее педагогическое **образование**, в том числе 18,2% (4 человека) по специальности «Дошкольная педагогика и психология», 31,8% (7 человек) прошли переподготовку по программе «Педагогика и методика дошкольного образования», 13,6% (3 человека) имеют средне - специальное педагогическое образование.

Таким образом, образовательный уровень высок - преобладают кадры с высшим образованием.

63,7% педагогов (14 человек) **аттестованы**: на высшую квалификационную категорию – 27,3% (6 человек), на первую категорию – 36,4% (8 человек).

Педагогический стаж

До 5 лет – 4 (18,2%) педагога;

От 5 до 10 лет – 8 (36,4%) педагогов;

От 10 до 15 лет – 1 (4,5%) педагог;

От 15 до 25 лет – 2 (9,0%) педагога;

Свыше 25 лет – 7 (31,8%) педагогов.

Средний возраст педагогов – 42 года.

Таким образом, коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствовать обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Анализ курсовой переподготовки

Учреждение, где проходили курсы	Тема	2015-2016	2016-2017	2017-2018
КГБОУ СПО «Красноярский педагогический колледж № 2»	Повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Особенности реализации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО» в объеме 80 часов	Веснина М.Н., Дементьева Т. Л., Дубаль Р. М., Лазовская П. Ф., Левагина Е. В., Попенова И.В., Смирнова Н. П., Супруненко О. М., Трубникова Е. Н., Хайруллина Н. Д.		
АНО «ВГАППССС» ДПО	2016г., Повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Современные методы игровой деятельности в работе с дошкольниками в условиях реализации ФГОС» в объеме 72 часа.	Ведерникова Н. А.		
частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации», г. Красноярск	Повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Организация обучения детей с ОВЗ в ДОУ» в объеме 72 часа,		Ведерникова Н. А., Попенова И.В., Муравьев а Е.А.	
частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия бизнеса и управления системами», г. Волгоград	переподготовка по программе «Педагогика и методика дошкольного образования» в объеме 260 часов		Барловская Ю. В., Ведерникова Н. А., Трофимова Т.С., Химич С.А.	Смирнова Н.П., Хайруллина Н.Д., Якимива М.Н.

КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»	обучение по программе «Организация образовательной деятельности в контексте ФГОС ДО (Игра как форма жизнедеятельности)» в объеме 72 часа			Казаченко Л.А., Попова Н.А., Фролова Н.В.
КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»	2017г., Повышение квалификации по программе: «Форма предоставления (демонстрация) профессионального мастерства» в объеме 72 часа		Муравьева Е.А.	
КГБОУ СПО «Красноярский педагогический колледж № 2»,	Повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Менеджмент в образовании: управление дошкольными образовательными организациями в условиях реализации ФГОС» в объеме 80 часов	Попенова И.В.		
КГБОУ СПО «Красноярский педагогический колледж № 2»,	Повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Анализ профессиональной деятельности воспитателя в условиях реализации профессионального стандарта и ФГОС ДО» в объеме 16 часов		Попенова И.В.	
частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации», г.	Повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Техники арт-терапии, сказкотерапии, песочной терапии в		Пугачева Л.М.	

Красноярск	работе с детьми с ОВЗ» в объеме 16 часов			
частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации», г. Красноярск	Повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Развивающие и коррекционные занятия с элементами сказкотерапии» в объеме 72 часа		Пугачева Л.М.	

Курсы повышения квалификации все педагоги проходят своевременно, согласно графику. Количество прошедших повышение квалификации по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников составляет 88,6%.

Педагоги имеют разносторонние знания, свободно ориентируются в методической и научно-популярной литературе, активно ищут новые идеи. Наблюдается устойчивая мотивация в постоянном самостоятельном саморазвитии.

Основные направления программы

- психологическая и методическая поддержка;
- непрерывность профессионального развития

Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: проектор, ноутбук, экран, принтер, видекамера, фотоаппарат.

Механизм реализации Программы:

Диагностический этап

1. Диагностический этап

Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.

Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

Практический результат: разработка индивидуального маршрута личностного развития педагога.

2. Практический этап.

В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

Практический результат: рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание: объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов

Система программных мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ	Статистические данные мониторинга	ежегодно	заведующий ДОУ, заместитель заведующего, старший воспитатель
2.	Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательной деятельности	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2018-2021	заведующий ДОУ, заместитель заведующего
3.	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2018-2021	заведующий ДОУ, заместитель заведующего
4.	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров: - привлечение к работе ДОУ молодых специалистов (рекламные акции в ЛПИ, система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт).	Укомплектованность кадрами	2018-2021	заведующий ДОУ, заместитель заведующего, старший воспитатель

5.	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами).	2018-2021	комиссия по награжденным
6.	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив		
	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года (ежегодно до 30%)	2018-2021	старший воспитатель
	Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель». Систематизация банка передового педагогического опыта.	Повышение квалификационной категории педагогов	2018-2021	старший воспитатель
7.	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества, посещение школы молодого педагога	2018-2021	старший воспитатель
8.	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста	2018-2021	старший воспитатель педагог-психолог

9.	Развитие конкурсного движения.	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	2018-2021	старший воспитатель
10.	Участие педагогов в конференциях, ГМО, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2018-2021	старший воспитатель
11.	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристические походы, вечера отдыха.	Создание благоприятного психологического климата	2018-2021	профсоюзный комитет
12.	Проведение Дня здоровья, тренингов.	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2018-2021	старший воспитатель педагог-психолог
13.	Совершенствование системы контроля.	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития ДОУ	2018-2021	заведующий ДОУ, заместитель заведующего, старший воспитатель
14.	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта.	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2018-2021	старший воспитатель

График прохождения аттестации педагогов МАДОУ «Детский сад №43 «Журавушка»

1. Создание информационной базы для подготовки педагогов к аттестации.
2. Информационное сопровождение подготовки при прохождении процедуры аттестации.
3. Посещение ООД аттестуемых педагогов, изучение документации с целью оказания методической помощи.
4. Собеседование с педагогами об уровне их готовности к аттестации.
5. Экспертиза практической деятельности (документально зафиксированных результатов).
6. Анализ работы по аттестации педагогов ДОУ.
7. Подготовка графика аттестации.

№ п/п	ФИО	Данные о прохождении аттестации		Планируемая аттестация	
		Квалификационная категория	Дата аттестации	Квалификационная категория	Дата аттестации

1	Барловская Юлия Валерьевна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №169- 11-03 от 28.05.2015г.	Первая	2020г.
2	Ведерникова Наталья Александровна	-	-	Первая	2021г.
3	Веснина Марина Николаевна	-	-	Первая	2021г.
4	Дементьева Татьяна Леонидовна	Высшая	Приказ МОиН Красноярского края №745- 04/2 от 27.11.2014г.	Высшая	2019г
5	ДубальРаксана Мамукаевна	-	-	Первая	2021г.
6	Евдокимова АльфияАбдуха лиевна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №169- 11-03 от 28.05.2015г.	Первая	2020г.
7	Казаченко Любовь Анатольевна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №294- 04/2 от 28.11.2013г.	Первая	2018г
8	ЛазовскаяПарас ковьяФилиппов на	Высшая	Приказ МОиН Красноярского края №294- 04/2 от 28.11.2013г.	Высшая	2018г
9	Левагина Екатерина Владимировна	-	-	Первая	2021г.
10	Левченко Елена Фридриховна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №70- 11-05 от 02.03.2017г.	Первая	2022г.
11	Муравьева Елена Александровна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №176- 11-05 от 23.03.2018г.	Высшая	2023г.
12	Попенова Ирина Викторовна	Высшая	Приказ МОиН Красноярского края №487- 03/2 от 25.12.2014г.	Высшая	2019г
13	Попова Наталья Анатольевна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №294- 04/2 от 28.11.2013г.	Первая	2018г
14	Пугачева Лариса Михайловна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №715- 04/2 от 30.10.2014г.	Первая	2019г
15	Смирнова Наталья Петровна	-	-	Первая	2021г.
16	Супруненко Ольга Михайловна	Высшая	Приказ МОиН Красноярского края №487- 03/2 от 25.12.2014г.	Высшая	2019г
17	Трофимова Татьяна Сергеевна	-	-	Первая	2021г.

18	Трубникова Екатерина Николаевна	-	-	Первая	2019г
19	Фролова Нина Викторовна	-	-	Первая	2019г
20	Хайруллина Наиля Давлятгалиевна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №108- 11-05 от 31.03.2016г.	Первая	2021
21	Химич Светлана Анатольевна	Высшая	Приказ МОиН Красноярского края №745- 04/2 от 27.11.2014г.	Высшая	2019г
22	Якымива Мария Николаевна	Первая	Приказ МОиН Красноярского края №169- 11-03 от 28.05.2015г.	Первая	2020г.

Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров (курсовая подготовка, переподготовка, самообразование)

1. Составление заявки на курсы повышения квалификации с учетом потребностей педагогов, реализации ООП ДО.
2. Отчетом о прохождении курсов служат презентации, консультации для педагогов, родителей.

Перспективный план повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов МАДОУ «Детский сад №43 «Журавушка» на 2018- 2021 г.г.

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Предполагаемый срок		
			2018- 2019г.	2019- 2020г.	2020- 2021г.
Повышение квалификации					
1	Барловская Юлия Валерьевна	Воспитатель		+	
2	Ведерникова Наталья Александровна	Воспитатель			+
3	Дементьева Татьяна Леонидовна	Воспитатель		+	
4	Евдокимова Альфия Абдухалиевна	Воспитатель			+
5	Казаченко Любовь Анатольевна	Воспитатель			+
6	Лазовская Парасковья Филипповна	Воспитатель	+		
7	Левченко Елена Фридриховна	Музыкальный руководитель	+		
8	Муравьева Елена Александровна	Учитель-логопед		+	
9	Попенова Ирина Викторовна	Ст. воспитатель		+	
10	Попова Наталья Анатольевна	Воспитатель			+
11	Пугачева Лариса Михайловна	Воспитатель			+
12	Смирнова Наталья Петровна	Воспитатель			+
13	Супруненко Ольга	Воспитатель			+

	Михайловна				
14	Трофимова Татьяна Сергеевна	Воспитатель		+	
15	Трубникова Екатерина Николаевна	Воспитатель			
16	Фролова Нина Викторовна	Воспитатель			+
17	Хайруллина Наиля Давлятгалиевна	Воспитатель			+
18	Химич Светлана Анатольевна	Воспитатель		+	
19	Якимива Мария Николаевна	Воспитатель			+
Переподготовка					
20	Веснина Марина Николаевна	Воспитатель	+		
21	ДубальРаксанаМамукаевна	воспитатель	+		
22	Левагина Екатерина Владимировна	Инструктор по физкультуре	+		

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год. Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по самообразованию педагогов:

- помощь педагогу в выборе темы;
- сопровождение педагога по теме самообразования;
- рекомендации по теме;
- представление результатов работы (педсовет. ГМО, конференции, интернет - ресурсах и др.).

№	ФИО	Должность	Тема	Предполагаемый результат (представление результата)
1	Барловская Юлия Валерьевна	Воспитатель	Развитие логического мышления у детей 3-4 лет	Картотека дидактических игр и упражнений
2	Ведерникова Наталья Александровна	Воспитатель	Влияние устного народного творчества на развитие речи детей младшего дошкольного возраста	Открытое мероприятие
3	Веснина Марина Николаевна	Воспитатель	Развитие речи детей младшего дошкольного возраста	Открытое мероприятие
4	Дементьева Татьяна Леонидовна	Воспитатель	Познавательное развитие детей в процессе	Консультация «Роль

			экологического воспитания	экологического воспитания в познавательном развитии дошкольников»
5	Дубаль Раксана Мамукаевна	Воспитатель	Оздоровление детей посредством различного вида гимнастик	Картотека гимнастических упражнений
6	Евдокимова Альфия Абдухалиевна	Воспитатель	Развитие связной речи детей старшего дошкольного возраста	Открытое мероприятие
7	Казаченко Любовь Анатольевна	Воспитатель	Развитие речи детей средствами художественной литературы	Литературный клуб совместно с родителями
8	Лазовская Парасковья Филипповна	Воспитатель	Развитие связной речи детей	Консультация «Использование схем при составлении рассказов»
9	Левагина Екатерина Владимировна	Инструктор по физкультуре	Формирование у детей старшего дошкольного возраста предпосылок учебной деятельности	Семинар-практикум
10	Левченко Елена Фридриховна	Музыкальный руководитель	Развитие певческих навыков детей дошкольного возраста в процессе музыкальной деятельности	Концерт на Дне открытых дверей
11	Муравьева Елена Александровна	Учитель-логопед	Организация работы учителя-логопеда с детьми с РАС	
12	Смирнова Наталья Петровна	Воспитатель	Воспитание нравственных качеств у детей младшего дошкольного возраста посредством русских народных сказок	Консультация для родителей «Народная сказка как средство воспитания нравственных качеств»
13	Попенова Ирина Викторовна	Старший воспитатель	Управление методической работой в современном ДОУ	Обобщение опыта работы на городской конференции дошкольных работников
14	Попова Наталья Анатольевна	Воспитатель	Сенсорное развитие детей младшего дошкольного возраста	Мастер-класс «Сенсорное развитие детей младшего дошкольного возраста»
15	Пугачева Лариса	Воспитатель	Развитие речи детей	Спектакль с

	Михайловна		средствами театрализованной деятельности	участием родителей
16	Супруненко Ольга Михайловна	Воспитатель	Патриотическое воспитание дошкольников через воспитание любви к родному краю, Родине	Открытое мероприятие «Вопрос на засыпку»
17	Трофимова Татьяна Сергеевна	Воспитатель	Сенсорное воспитание младших дошкольников	Открытое мероприятие
18	Трубникова Екатерина Николаевна	Воспитатель	Использование нетрадиционных техник изодейтельности в развитии творческих способностей детей	Мастер-класс
19	Фролова Нина Викторовна	Воспитатель	Взаимодействие детского сада и семьи в процессе игровой деятельности детей	Семейный клуб
20	Хайруллина Наиля Давлятгалеевна	Воспитатель	Организация предметно-пространственной среды для развития познавательной деятельности младших дошкольников	Представление опыта работы в рамках ТМО
21	Химич Светлана Анатольевна	Воспитатель	Развитие речи детей дошкольного возраста	Открытое мероприятие
22	Якимива Мария Николаевна	Воспитатель	Способы поддержки познавательной инициативы у детей	Консультация для педагогов

План работы педагога по самообразованию:

1. Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
2. Сроки реализации.
3. Использование полученных теоретических знаний на практике.
4. Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
5. Оформление наработанных материалов.

Группа консультантов для сопровождения педагогов

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий с дошкольниками создана «Группа консультантов» из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

Функции «группы консультантов»:

- совместно со старшим воспитателем разрабатывает структуру организации внедрения технологий, инновационных форм с дошкольниками, план работы методических мероприятий на учебный год;
- оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;
- помогает в обработке и редактировании методических разработок;

- формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
- подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДООУ по реализации технологий;
- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинге результатов деятельности.

Наставничество

В дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке которой молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Направления:

- демонстрация опыта работы наставника и других коллег;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Портфолио педагога

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его воспитанников за определенный период времени.

1. Титульный лист: наименование ДООУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты подтверждающие участие)
8. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты подтверждающие участие).
9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты подтверждающие участие).
10. План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участии за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали. Результаты деятельности обсуждаются индивидуально с каждым педагогом старшим воспитателем.

Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

Ожидаемые результаты

- создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ;
- устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;
- увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- применение 100% ИТК в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов;
- накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях;
- повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

Мониторинг деятельности по реализации Программы

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

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

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

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе по проблемам дошкольного образования.	Форма фиксации карта наблюдений	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель

Результативность образовательного процесса				
Реализация ООП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ДО	дети	2 раза в год	заведующий, старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта.	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей).	Анкетирование беседа	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель

Профессиональная деятельность педагогов оценивается по 5-балльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Список литературы:

1. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
2. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
3. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО «Издательство» «АЙРИС – пресс», 2008. -192с.
4. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005.- 160с. (Приложение к журналу «Управление Д

Прошито и пронумеровано и
скреплено печатью 41 листа(ов).
Заведующий МАНЮ «Детский
сад «Хурватушка»
А.А. Кравченко

«04» 08 2018 г.

