

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад пристра и оздоровления №42 «Аленький цветочек»  
города Лесосибирска»**

**ПРИНЯТО**  
на педагогическом совете  
МБДОУ «Детский сад №42  
«Аленький цветочек»  
Протокол №1 от 03.09.2018г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №42  
«Аленький цветочек»  
В.Е. Липатникова  
Приказ №01-15-69  
от 03.09.2018г.



**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ**

**НА 2018 – 2021 Г.Г.**

Лесосибирск,  
2018г.

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
1.	Паспорт программы развития кадрового потенциала.	3
2.	Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.	5
3.	Цель, задачи программы.	5
4.	Условия и принципы построения программы.	6
5.	Анализ кадровых условий.	8
6.	Основные направления, обеспечение реализации программы.	13
7.	Механизмы реализации программы.	13
8.	Система программных мероприятий.	14
9.	Ожидаемые результаты.	23
10.	Мониторинг выполнения программы.	24
11.	Литература.	25

## Раздел 1. Паспорт программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчик программы	МБДОУ «Детский сад №42 «Аленький цветочек» Старший воспитатель Шпагина М.С.
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для включения педагогов 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"> <li>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).</li> <li>2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий.</li> <li>3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы.</li> <li>4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе.</li> <li>5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.</li> <li>6. Поддержка и поощрение педагогов проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.</li> </ol>
Сроки реализации программы	<b>2018-2021гг.</b>
Участники программы	Педагогический коллектив

<p>Ожидаемые результаты</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ.</li> <li>2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда.</li> <li>3. Увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</li> <li>4. Применение 100% ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов или страниц в интернете.</li> <li>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.</li> <li>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</li> </ol>
<p>Механизм реализации</p>	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования;</li> <li>- индивидуального маршрута профессионального развития педагога;</li> <li>- рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>- конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий;</li> <li>- оформление портфолио педагога.</li> </ul>
<p>Система организации контроля</p>	<p>Текущий контроль: заведующий ДОУ, старший воспитатель</p>

## 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 ДОУ. 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 ДОУ выявлены некоторые проблемы:

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий, умение вести инновационную, экспериментальную и опытную работу;
- недостаточная активность в профессиональном развитии и передачи 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);

- ✓ способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий;
- ✓ обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы;
- ✓ 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:** педагоги ДОУ

Для успешной реализации Программа профессионального развития кадров в МБДОУ «Детский сад №42 «Аленький цветочек» *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:

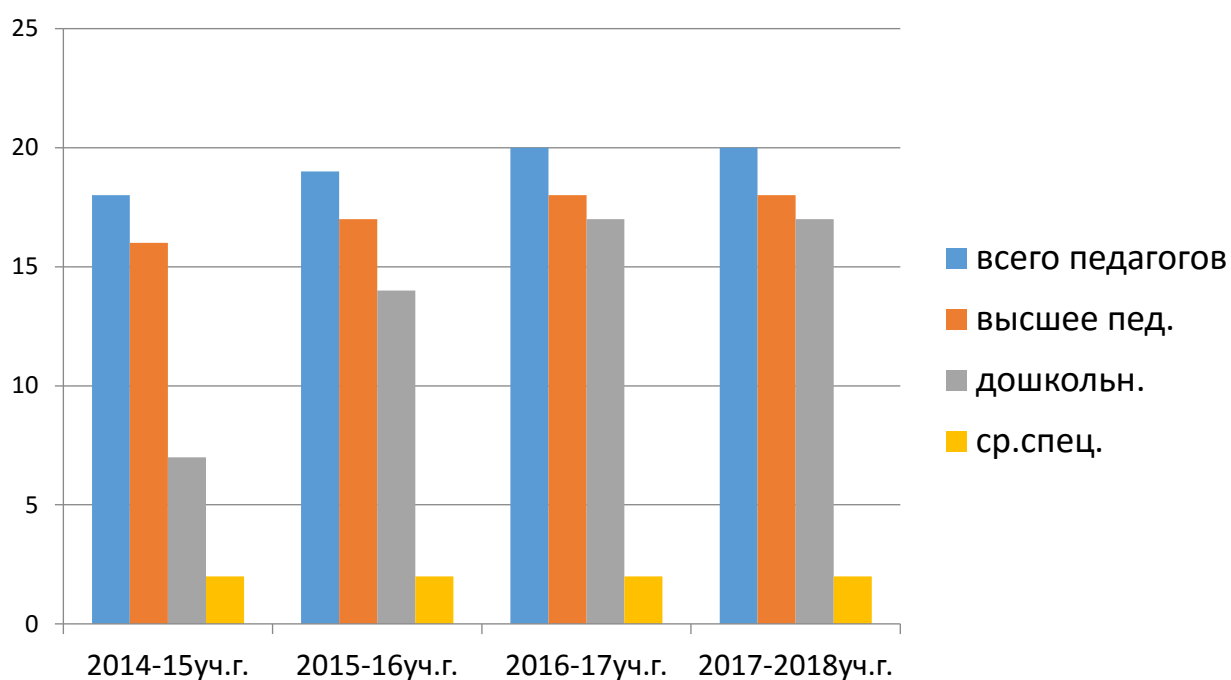
- реализации вариативности образовательных запросов;
- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;

- 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.

## Раздел 5. Анализ кадровых условий.

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов.

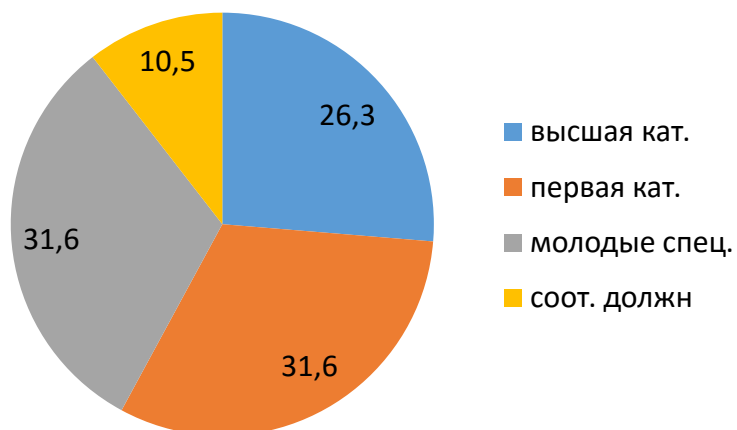
### Сравнительный анализ образовательного уровня педагогов



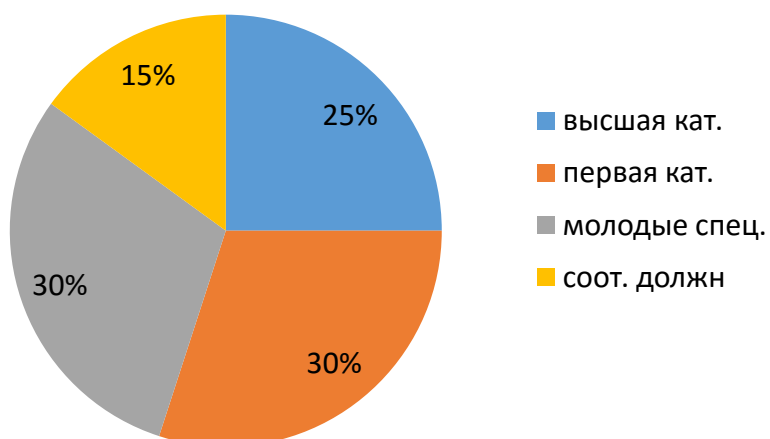


## Сравнительный анализ квалификационного уровня педагогов

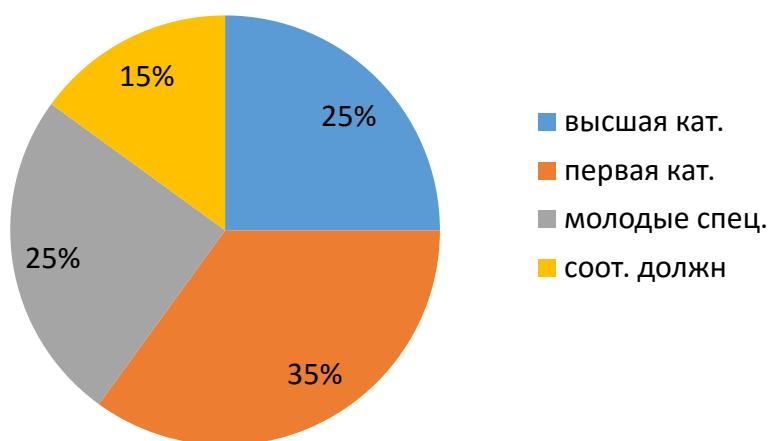
2015-2016 учебный год



2016-2017 учебный год



## 2017-2018 учебный год



## Анализ курсовой переподготовки за три года (в таблице)

Уч. год	Название учебного заведения и программы обучения	Кол-во чел.
2015 – 2016 учебный год	Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Красноярский педагогический колледж №2». Обучение по программе «Менеджмент в образовании: управление дошкольными образовательными организациями в условиях реализации ФГОС» в объеме 80ч.	1
	Автономная некоммерческая организация дополнительного образования «Сибирский институт непрерывного дополнительного образования». <b>Профессиональная переподготовка</b> по программе «Педагогика и методика дошкольного образования» в объеме 520ч..	5
	Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Красноярский педагогический колледж №2». Обучение по программе «Особенности реализации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО» в объеме 80ч	5
2016 -2017 учебный год	Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации». Обучение по программе «Организация обучения детей с ОВЗ в ДОУ» в объеме 72ч.	4
	Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева». Обучение по программе «Образовательная реабилитация детей с нарушением слуха, с кохлеарными имплантами в образовательных учреждениях» в объеме 72ч.	2
	Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации». Обучение по программе «Техники арт-терапии, сказкотерапии, песочной терапии в работе с детьми с ОВЗ» в объеме 72ч.	1
	Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Волгоградская Гуманитарная Академия профессиональной подготовки специалистов социальной сферы». <b>Профессиональная переподготовка</b> по программе «Дошкольная педагогика. Воспитание и развитие детей в ДОО» в объеме 288ч.	1
	Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение «Красноярский педагогический колледж №2». Обучение по программе «Анализ профессиональной деятельности воспитателя в условиях реализации профессионального стандарта о ФГОС ДО» в объеме 16ч.	1
2017 – 2018 учебный год	Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «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 72ч.	7
	Педагогический университет «Первое сентября». Обучение по программе «Современное образовательное учреждение (специализация: дефектология)». Название курса: «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: организация коррекционно-развивающей работы» в объеме 72 ч.	1
	Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение «Красноярский педагогический колледж №2». Обучение по программе «Формирование и оценка профессиональных компетенций воспитателя в условиях подготовки и проведения профессиональных конкурсов» в объеме 72ч	1

Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования». Обучение по программе «Формы представления (демонстрации) профессионального мастерства» в объеме 72ч.	<b>1</b>
Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация «Многопрофильная Академия непрерывного образования». <b>Профессиональную переподготовку</b> по программе «Педагогика и методика дошкольного образования» в объеме 520ч.	<b>1</b>
ООО «Учебный центр «Профессионал». <b>Профессиональная переподготовка</b> по программе «Воспитание детей дошкольного возраста, разработанной в соответствии с ФГОС и Федеральным законом №273-ФЗ» в объеме 300ч.	<b>1</b>
Автономная некоммерческая организация дополнительного образования «Институт образования взрослых». Участие в программе семинара: «Проектирование системы оценки качества образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации» в объеме 16ч.	<b>1</b>

Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Коллектив представляет собой сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Штат сотрудников ДОО обеспечен квалифицированными специалистами с высоким образовательным цензом:

- высшее образование – 19 педагогов – 95%,
- средне-специальное образование – 1 педагога – 5%,
- дошкольное образование + специальное образование – 19 педагогов – 95%.

С высшей квалификационной категорией 4 педагога – 20%, с I квалификационной категорией 6 педагогов – 30%, соответствует занимаемой должности 6 педагогов – 30%, 4 педагога – 20% составляют молодые специалисты.

В ДОО ведётся форма работы – наставничество, с целью повышения профессионального мастерства. Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графику. Прошедших повышение квалификации по применению в образовательном процессе федеральных государственных образовательных стандартов в общей численности педагогических и административно-хозяйственных работников составляет 95%. Педагоги имеют разносторонние знания, свободно ориентируются в методической и научно-популярной литературе, активно ищут новые идеи. Устойчивая мотивация в постоянном самостоятельном саморазвитии.

## **Раздел 6. Основные направления программы:**

- психологическая и методическая поддержка,
- непрерывность профессионального развития

## **Обеспечение реализации Программы**

Технические средства обучения: проектор, экран, ноутбуки, принтер, видеокамера, фотоаппарат.

Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература и подписные методические издания.

## **Раздел 7. Механизм реализации Программы:**

### *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

## Раздел 8. Система программных мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	заведующий ДОУ, 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
3	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствие с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2018-2021	заведующий ДОУ
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,	Укомплектованность кадрами	2018-2021	заведующий ДОУ, старший воспитатель

	аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт).			
5	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами).	2018-2021	Наградная комиссия ДОУ
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		
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	Совет трудового коллектива
12	Проведение Дня здоровья, тренингов.	Релаксация и сохранение профессионального долголетия	2018-2021	старший воспитатель Совет трудового коллектива
13	Совершенствование системы контроля.	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития МБДОУ	2018-2021	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  
МБДОУ «Детский сад №42 «Аленький цветочек»**

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 по аттестации.

Ф.И.О.	Должность	Категория	2015-2016 месяц	2016-2017 месяц	2017-2018 месяц	2018-2019 месяц	2019-2020 месяц	2020-2021 месяц
<b>1. Авхадеева Г.Т.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	-			Нояб. На соот			
<b>2. Васильева О.И.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	высш				Нояб. На выс.		
<b>3. Воронина Л.Д.</b>	инстр. по физ-ре	высш				Дек. На соот		
<b>4. Гинатуллова А.Р.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	-			Апр. На соот.			
<b>5. Кузнецова Е.Н.</b>	педагог- психолог	I		Окт. На соот	Нояб. На I			
<b>6. Лаврентьева О.П.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	МОЛ.СП. (до21.03.17)		Окт. На соот				
<b>7. Максимова С.Р.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	МОЛ.СП. (до18.12.19)					Дек. На соот	
<b>8. Мейдус Г.Р.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	I	Окт. На I					Окт. На выс
<b>9. Мекеда А.А.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	МОЛ.СП. (до23.06.19)				Апр. На соот		
<b>10. Опарина Т.Г.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	МОЛ.СП. (до18.12.20)						Дек. На I
<b>11. Перефирьева О.М.</b>	воспит-ль	I					Фев. На I	
<b>12. Савенкова И.Г.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	высш.					Дек. На выс	
<b>13. Сидорова Д.Г.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	I	Март. На I			Апр. На выс.		
<b>14. Таишева Р.В.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	-					Окт. На соот	
<b>15. Хисматуллина А.Н.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	-						
<b>16. Черепинова Л.Г.</b>	учитель- логопед	высш.				Нояб. На выс.		
<b>17. Шалонина И.И.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	МОЛ.СП. (до18.12.19)					Дек. На соот	
<b>18. Шпагина М.С.</b>	ст. воспит. (дошк.обр.)	I					Фев. На выс	

<b>19. Шлыкова О.В.</b>	муз рук-ль	высш.				Дек. На выс		
<b>20. Яричина Л.И.</b>	воспит-ль (дошк.обр.)	I				Апр. На выс		

## 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.

<b>Темы курсов повышения квалификации</b>	<b>Планируемая дата</b>	<b>Ф.И.О. педагога</b>
Профессиональная переподготовка по программе профессиональной переподготовки «Педагогика и методика дошкольного образования»	<b>2018г.</b> (2018-19 уч.г.)	Перефирьева О.М.
«Особенности организации работы воспитателя по обучению и воспитанию детей с ОВЗ в соответствии с ФГОС»	<b>2018г.</b> (2018-19 уч.г.)	Лаврентьева О.П., Савенкова И.Г.
«Организация работы инструктора по физической культуре ДОУ в условиях реализации ФГОС»	<b>2018г.</b> (2018-19 уч.г.)	Воронина Л.Д.
«Развитие детей раннего возраста»	<b>2019г.</b> (2018-19 уч.г.)	Авхадеева Г.Т., Таишева Р.В.
«Организация познавательно-исследовательской деятельности»	<b>2019г.</b> (2019-20 уч.г.)	Гинатуллова А.Р. Мейдус Г.Р.
	<b>2020г.</b> (2019-20 уч.г.)	Опарина Т.Г., Сидорова Д.Г., Яричина Л.И.
«Психолого-педагогическое сопровождение дошкольников в условиях ФГОС»	<b>2020г.</b> (2020-2021 уч.г.)	Максимова С.Р., Мекеда А.А., Шалонина И.И.
«Проектная деятельность в ДОУ»	<b>2021г.</b> (2020-2021 уч.г.)	Перефирьева О.М., Хисматуллина А.Н.
«Организация работы учителя-логопеда»	<b>2021г.</b> (2020-2021 уч.г.)	Черепинова Л.Г.

## 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.)

### **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.

## Темы по самообразованию педагогов

№	ФИО педагога	Должность	Тема самообразования
1.	Авхадеева Гульсина Талиповна	воспитатель	«Игра как средство общения детей в первой младшей группе»
2.	Васильева Ольга Ивановна	воспитатель	«Социально-нравственное развитие детей младшего дошкольного возраста»
3.	Воронина Любовь Дмитриевна	инструктор по физической культуре	«Игры с мячом – эффективное средство развития координации движений и здоровья ребенка»
4.	Гинатуллова Айгуль Рафаиловна	воспитатель	«Роль логоритмики в развитии речи дошкольников»
5.	Кузнецова Екатерина Николаевна	педагог-психолог	«Развитие коммуникативных навыков у детей дошкольного возраста через игру»
6.	Лаврентьева Ольга Петровна	воспитатель	«Формирование основ ЗОЖ у детей старшего дошкольного возраста»
7.	Максимова Светлана Романовна	воспитатель	«Формирование инициативы и самостоятельности у детей старшего дошкольного возраста по средствам театрализованной деятельности»
8.	Мейдус Гульнара Раифовна	воспитатель	«Оригами как средство развития мелкой моторики и речи детей старшего дошкольного возраста»
9.	Мекеда Александра Алексеевна	воспитатель	«Развитие творческих способностей детей в ИЗО-деятельности с использованием нетрадиционных приемов и материалов»
10.	Опарина Татьяна Геннадьевна	воспитатель	«Пластилинография как средство развития мелкой моторики детей старшего дошкольного возраста»
11.	Перефирьева Ольга Михайловна	воспитатель	«Развитие мелкой и крупной моторики детей младшего дошкольного возраста»
12.	Савенкова Инна Геннадьевна	воспитатель	«Дидактические игры как средство формирования познавательных интересов и действий детей дошкольного возраста»
13.	Сидорова Дарья Геннадьевна	воспитатель	«Использование ИКТ в театрализованной деятельности с дошкольниками»
14.	Таишева Руфия Вакасовна	воспитатель	«Сенсорное развитие детей в первой младшей группе»
15.	Хисматуллина Алия Наильевна	воспитатель	«Развитые коммуникативные способности залог успешного общения»
16.	Черепинова Лариса Геннадьевна	учитель-логопед	«Формирование фонематических процессов у детей с ФФНР»
17.	Шлыкова Ольга Валерьевна	музыкальный руководитель	«Вокальные упражнения как средство развития певческих навыков дошкольников»
18.	Шалонина Ирина Ивановна	воспитатель	«Роль массажа в оздоровлении ребенка дошкольника»
19.	Яричина Людмила Игоревна	воспитатель	«Экспериментирование в детском саду»

## **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 ДОУ по реализации технологий;
- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги 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 педагогам 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.

### Раздел 9. Ожидаемые результаты:

- создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДООУ;
- 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.

## Раздел 10. 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:

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

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственный
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных технологий.	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</b>				
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
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
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 ДОУ»)