

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №5

ПРИНЯТА:  
Педагогическим советом  
протокол № 01 от 31.08 2021г.

УТВЕРЖДЕНА:  
приказом МАОУ СОШ №5  
от 31.08 2021 № 882  
 Д.Е. Артюгин



**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОТДЕЛЕНИЯ  
МАОУ СОШ №5 НА 2021- 2024 ГОД**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Раздел первый. Целевой</b>	<b>3</b>
1.1. Пояснительная записка	3
1.2. Цель и задачи Программы	4
1.3. Условия реализации Программы	5
1.4. Принципы реализации Программы	6
1.5. Пути реализации Программы	6
1.6. Планируемые результаты	8
<b>Раздел второй. Содержательный</b>	<b>9</b>
2.1. Этапы реализации Программы	9
2.2. План мероприятий по реализации Программы	11
2.3. Стимулы профессионального развития педагога	14
2.4. Методические формы повышения квалификации педагогов	15
<b>Заключение</b>	<b>16</b>
<b>Список литературы</b>	<b>17</b>
<b>Приложение</b>	<b>19</b>

## РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

### 1.1. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №5 (далее – Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 № 30384).

3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

5. Устав МАОУ СОШ №5.

## 1.2. Цель и задачи Программы

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 МАОУ СОШ№5. 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.

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

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

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

### **Задачи:**

- создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы;
- 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.

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив дошкольного отделения МАОУ СОШ№5, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

### **1.3. Условия реализации Программы**

Для успешной реализации Программы профессионального развития педагогов необходимо создать базовые условия:

- 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 (мотивом может служить признание, уважение среди педагогического и родительского сообщества);
- создание комфортной, творческой, информационной среды (обеспечение педагогов материально-технической базой);
- изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами (посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов, наставничество).

#### **1.4. Принципы реализации Программы**

- 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 Профессионального стандарта педагога и ФГОС ДО;
- 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);
- принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов.

#### **1.5. Пути реализации Программы**

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив дошкольного отделения МАОУ СОШ №5, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

Пути реализации Программы:

1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДО:
  - применение интерактивных методов (деловые игры, мозговой штурм, презентация и др);

- создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, работа творческих групп и т. д.);
  - сотрудничество с организациями дополнительного профессионального образования;
2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении:
- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;
  - проведение конкурсов профессионального мастерства;
  - совершенствование системы научно-методической работы;
  - совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме;
  - активное участие педагогов в методической работе на уровне Учреждения, муниципальном уровне: работа в составе творческих групп, участие в работе районных методических объединений;
  - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
  - активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.
3. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио:
- разработка педагогами авторских программ, проектов;
  - активное участие педагогов в методической работе на уровне ОУ, района, края;
  - обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
  - ведение собственных сайтов;
  - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
  - наставничество.
4. Создание системы закрепления молодых специалистов в Учреждении:
- анализ кадровой ситуации, прогнозирование потребности в

- педагогических кадрах на последующие учебные годы;
- привлечение в систему образования молодых кадров обеспечения методического сопровождения;
  - обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры - конкурсы;
  - разработка плана организации повышения квалификации педагогов;
  - обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.);
  - оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для печати, определение перспектив развития профессиональной компетентности педагога.

### **1.6. Планируемые результаты.**

#### **1. Создание благоприятных условий для:**

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- мотивации к качественному педагогическому труду;
- увеличения доли педагогов, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня;
- повышения социального статуса воспитателя.

#### **2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ОУ.**

3. Внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.

4. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДО.

5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.



## 2 РАЗДЕЛ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

### 2.1. Этапы реализации Программы

Этапы		Содержание	Средства	Планируемый результат
Диагностический	Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных планов личностного развития педагогов.	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов, предусматривающая ряд составляющих: - соответствующие методы; составные части и этапы оценки; - характер их связей между собой и со всей деятельностью; - комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов;	Поможет педагогу выявить имеющиеся проблемы, стимулирует его повышать качество собственной профессиональной деятельности и уровень профессионализма. Позволяет получить конечный результат, ради которого разработана данная модель (достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса). Разработка индивидуального плана личностного развития педагога
Практический	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания образования и развития дошкольников.	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков; Разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников;	Самообразование, посещение и участие в мероприятиях учреждения и муниципального, регионального, всероссийского уровнях. Изучение передового опыта других педагогов, изучение литературы.	В результате у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников; Выведет работу коллектива на качественно новый уровень, предъявляя более высокие требования к каждому

		<p>Система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности.</p> <p>Работа по раскрытию перед педагогам новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов</p>		<p>педагогу.</p> <p>Повысит методическую активность педагогов, активизирует их в обобщении и распространении собственного опыта;</p> <p>Рекомендации по планированию, организации и проведению воспитательно-образовательной работы с детьми.</p> <p>Конспекты мероприятий.</p> <p>Разработка проектов, методических пособий.</p>
Результативный	Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДО педагогических кругах.	<p>Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов</p> <p>Обобщение распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность.</p>	Мониторинг качества образования, индивидуальные траектории развития педагогов, педагогическая диагностика, анализ документации, опрос, анкетирование	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей

## 2.2. План мероприятий по реализации Программы

	№	мероприятия	Содержание	сроки	ответственный	№ приложения, ссылки
Диагностический	1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки.	Статистические данные состояния кадровой обстановки: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагогический состав</li> <li>- Распределение педагогического персонала по уровню образования.</li> <li>- Распределение педагогического персонала по квалификации.</li> <li>- Распределение педагогического персонала по педагогическому стажу работы.</li> </ul>	Ежегодно Январь Август	Зам. директора по ДО	Приложение 1 Таблицы 1,2,3,4,5
	Практический	2	Индивидуальный план по профессиональному развитию педагогов МАОУ СОШ№5	Перспективный план повышения квалификации педагогов	Ежегодно Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года	Зам. директора по ДО
План-график по самообразованию педагогов: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Помощь педагогу в выборе темы самообразования</li> <li>- Сопровождение педагогов по теме самообразования</li> <li>- Представление результатов работы по теме самообразования.</li> </ul>				Ежегодно	Зам. директора по ДО	Приложение 2 Таблица 8; Приложение 3
План-график аттестации педагогических работников на квалификационную категорию: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационное сопровождение подготовки и прохождения</li> </ul>				Ежегодно Периодичность 1 раз в 5 лет	Зам. директора по ДО	Приложение 2, Таблица 7; Приложение 4,5. <u>Порядок Аттестации № 276 от 07.04.2014г.</u>

		<p>процедуры аттестации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Индивидуальная программа профессионального роста педагогов</li> <li>- Портфолио педагога</li> </ul>			
		<p>Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Подписка ОУ на профессиональные журналы;</li> <li>- Доступ к Интернет-ресурсам, медиатекам</li> </ul>	Ежегодно	Зам. директора по ДО	Приложение 6
		<p>Профессиональный рост педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Циклограмма активности педагогов МАОУ СОШ№5 ДО (инновационная деятельность, профессиональные конкурсы и т.д.)</li> <li>- Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня.</li> <li>- Организация участия во внутренних мероприятиях и на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</li> </ul>	Ежемесячно	Зам. директора по ДО	Приложение 2, Таблица 9
		Организация школы наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Ежегодно	Директор МАОУ СОШ№5	<u>Положение о наставничестве</u>

Результативный	3	<p>Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов</p>	<p>Статистические данные состояния кадровой обстановки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ педагогического персонала: по уровню образования, по квалификации, по педагогическому стажу работы.</li> <li>- Анализ активности педагогов.</li> <li>- Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников*</li> </ul> <p>Составление плана деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию профессионального потенциала</p>	<p>Ежегодно Декабрь Май</p>	<p>Зам. директора по ДО</p>	<p>Приложение 1 Таблицы 1,2,3,4,5; Приложение 2 Таблица 9</p>
----------------	---	--	--	-------------------------------------	-----------------------------	---

### 2.3. Стимулы профессионального развития педагога

Мотивы к труду педагога	Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития
Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой	<ul style="list-style-type: none"> <li>- открытие собственного мастер-класса для педагогического сообщества города, области, страны;</li> <li>- повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- содействовать в получении гранта на реализацию интересующего проекта;</li> </ul> </li> </ul> содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы, разработок и их распространение на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях.
Мотив личного развития, приобретения новой информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- направление на стажировку или престижные курсы;</li> </ul>
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	<ul style="list-style-type: none"> <li>- направление на различные проблемные конференции, семинары региональные и российские;</li> <li>- содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций;</li> <li>- успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации;</li> <li>- карьерный рост.</li> </ul>
Потребность быть в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни ДОО</li> </ul>
Мотив состязательности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- присвоение звания победителя дошкольного конкурса профессионального мастерства.</li> <li>- содействие в выдвижении на региональный, всероссийский профессиональный конкурс (воспитатель года, лидер в образовании, мастер-наставник и т.д.);</li> </ul>

## 2.4. Методические формы повышения квалификации педагогов

<b>Коллективные</b>	<b>Групповые</b>	<b>Индивидуальные</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Научно-методический семинар</li><li>- Открытое занятие (непосредственно образовательная деятельность)</li><li>- Научно-практическая конференция</li><li>- Педагогический совет</li><li>- Выставка методической литературы</li><li>- Деловая игра</li><li>- Конкурс профессионального мастерства</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Дискуссия</li><li>- Круглый стол</li><li>- Творческая группа</li><li>- Взаимопосещения педагогами открытых занятий</li><li>- Педагогический консилиум</li><li>- Методические объединения</li><li>- Мастер-класс</li><li>- Участие в проектных группах</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Собеседование</li><li>- Самоанализ</li><li>- Консультация</li><li>- Самообразование</li><li>- Курсовая переподготовка</li><li>- Авторская работа</li><li>- Тренинг</li><li>- Презентация авторской программы</li><li>- Наставничество</li></ul>

### **Заключение.**

Программа профессионального развития педагогов дошкольного отделения МАОУ СОШ№5 обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса.



## Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 № 30384).
3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
5. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276)
6. Белая К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: методич. пособие – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 161 с.
7. Дорохин А.В. Интернет как инновационная технология социального управления /А.В. Дорохин// Первая международная конференция «Социология инноватики: теория и практика». – М.: РГИИС, 2016. – 86 с.
8. Денисов АА. Информационные основы управления/А.А. Денисов. – Санкт-Петербург. Энергоатомиздат, 2015. – 450 с.
9. Жуков Г.Н. Основы общей профессиональной педагогики: Учебное пособие/Г.Н.Жуков.-М. Гардарики, 2015. – 123с.

10. Колюткин Ю.Н. Образовательные технологии и педагогическая рефлексия / Ю.Н. Колюткин, И.В. Муштавинская. – СПб.: СПб ГУПМ, 2015. – 351с
11. Солянкина Н.Л. Профессиональная компетентность: понятие и виды /Н.Л. Солянкина. – Красноярск, 2016. – 432с.
12. Шмони́на Л.В., Зайцева О.И. Инновационные технологии в методической работе ДОУ: Учебное пособие. – М.: Эксмо, 2015. – 188 с.
13. Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики. Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. - М.: Просвещение, 1991. – 92 с.

**1.1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки**

**в дошкольном отделении МАОУ СОШ №5**

*Таблица №1*

**Педагогический состав**

№	должность	Количество человек
1.	Зам.директора по ДО	
2.	Воспитатели	
3.	Инструктор по физической культуре	
4.	Музыкальный руководитель	
5.	Учитель-логопед	

**Распределение педагогического персонала по уровню образования**

*Таблица №2*

год	Численный состав	высшее	Среднее специальное	Общее среднее образование	нуждаются в переподготовке

**Распределение педагогического персонала по квалификации**

*Таблица №3*

год	Общее количество	ВКК	1КК	СЗД	Без категории	Прошедшие курсы

\* педагоги, имеющие стаж менее 2 лет

### Распределение педагогического персонала по педагогическому стажу работы

Таблица №4

год	До 5 лет	5-10 лет	До 15 лет	15-30 лет	Свыше 30 лет

### Распределение педагогического персонала по возрасту

Таблица №5

год	моложе 25 лет	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 и более

**1.2. Индивидуальный план по профессиональному развитию педагогов  
дошкольного отделения МАОУ СОШ№5**

**План-график повышения квалификации педагогов**

Таблица №6

№	Ф.И.О.	должность	КПК (тема, где, количество часов)			
			2020	2021	2022	2023
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						

**План-график аттестации педагогических работников на квалификационную категорию**

Таблица №7

№	Ф.И.О. педагога	Должность	Стаж работы в ДОУ	Дата назначения на должность	КК	Дата окончания КК	Планируемая КК	Планируемая дата
1.								
2.								

**План-график по самообразованию педагогов**

Таблица №8

№	Ф.И.О. педагога	должность	тема	период	Результат (продукт и др.)
1.					
2.					
3.					

**Циклограмма активности педагогов  
дошкольного отделения МАОУ СОШ№5**

*Таблица №9*

№	Ф.И.О. педагога	должность	месяц											
			сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														

- ✓ Профессиональные конкурсы (внутри детского сада)
- ✓ **Профессиональные конкурсы (Муниципальный уровень)**
- ✓ **Профессиональные конкурсы (Региональный уровень)**
- ✓ **Профессиональные конкурсы (Всероссийский уровень)**
- Мероприятия (внутри детского сада)
- **Мероприятия (Муниципальный уровень)**
- **Мероприятия (Региональный уровень)**
- **Мероприятия (Всероссийский уровень)**
- Публикации
- Инновационная деятельность

### 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

## Индивидуальный план самообразования

	По плану	Реализация
Тема самообразования		
Цели и задачи по теме самообразования		
Список изучаемой литературы		
Каталог образовательных ресурсов сети Интернет		
Выступления (где и когда запланировано)		
Творческое сотрудничество по теме		
Изучение передового опыта		
Курсы повышения квалификации		
Аттестация		



**Индивидуальная программа профессионального роста педагогов**

Разделы	Содержание	Ожидаемый
Изучение психолого-педагогической литературы		
Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса		
Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).		
Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария		
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения; в системе методической работы.		
Обучение на курсах повышения квалификации.		
Участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы.		
Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)		

Дополнением к индивидуальной программе профессионального развития педагога может служить портфолио, которое педагог формирует в течение всего межаттестационного периода. Портфолио представляет собой папку-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за 5 лет.

Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога. Это может быть портфолио достижений. Оформление достижений педагога, методических наработок, творческой

копилки, публикаций и другое. Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Следует помнить, что представляемое аттестуемым портфолио помогает судить о результативности деятельности педагога. Основными принципами портфолио являются системность, достоверность и объективность представленных материалов.

### 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.

#### Структура.

1. Титульный лист: наименование ОУ, 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 участие 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.

№	Информационный ресурс	ссылка
1.	Издательский дом «Дошкольное воспитание»	<a href="https://dovosp.ru/j_dy">https://dovosp.ru/j_dy</a>
2.	Журнал «Музыкальный руководитель»	<a href="https://dovosp.ru/j_mr">https://dovosp.ru/j_mr</a>
3.	Журнал «Ребёнок в детском саду»	<a href="https://dovosp.ru/j_rds">https://dovosp.ru/j_rds</a>