

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 40» (МАДОУ № 40)**

ПРИНЯТО:

На педагогическом совете

МАДОУ № 40

Протокол № 3

от « 16 » 09 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ № 40
О.В. Ганус
Приказ № 03-11
от « 16 » 09 2024г.



**Программа профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 40
на 2024-2026гг.**

Пояснительная записка

Качество дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. Сегодня требования к педагогическим работникам не ограничиваются стажем работы и дипломом об образовании. Педагог должен быть профессионалом своего дела, мыслящим, способным к анализу и к творческой переработке информации. Под качеством профессиональной деятельности педагога понимается степень удовлетворения потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса от предоставляемых образовательных услуг. Результаты педагогической деятельности могут быть оценены разными социальными заказчиками - детьми, родителями, педагогами.

Личностные качества и профессиональные компетенции, необходимые педагогу для осуществления образовательной деятельности, отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования, включают в себя следующие умения и способности. Это и готовность принять разных детей, вне зависимости от их реальных умственных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. Это и умение владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач. Это и владение ИКТ - компетенциями, необходимыми для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Программа профессионального развития педагогического коллектива (далее - Программа) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 40 (далее МАДОУ № 40) - документ, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОО. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОО высококвалифицированных педагогических кадров.

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

Паспорт программы

Полное наименование программы	Программа профессионального развития педагогических работников МАДОУ № 40 на 2024-2026гг.
Цель Программы	создание условий для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ через участие в различных формах обучения, самообразования и обмена опытом.
Задачи по достижению цели Программы	1. Выстроить систему профессионального развития педагогов через реализацию индивидуальных образовательных маршрутов, прохождение курсов ПК, участие в работе городских базовых площадок, районных методических объединениях для качественной реализации ОП ДОУ, в наставнической деятельности. 2. Расширить возможности социального партнерства для проявления активности и возможностей педагогических работников. 3. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий. 4. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы. 5. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе. 6. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом. 7. Формировать мотивацию к использованию метода социального проектирования в ДОУ.

Основные ожидаемые результаты реализации Программы развития	Отмечается повышение профессионального развития педагогов с учетом выявленных дефицитов, восполненных за счет реализации ИОМ педагога, посещения заседаний профессиональных сообществ, реализованы собственные проекты, организованы практические мероприятия с детьми и родителями. Выстроено взаимное сотрудничество с социальными партнерами, через мероприятия которых педагоги активно проявляют личные возможности, способности и добиваются достижений. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров Детского сада. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней. Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров, победы в профессиональных конкурсах, грантовых социальных конкурсах. Повышение знаний, умений в области социального проектирования.
Разработчики Программы	Педагогический коллектив
Сроки реализации	01.10.2024г. – 31.05.2027г.
Этапы реализации	Подготовительный, основной, обобщающий I этап подготовительный (октябрь 2024г. – май 2025 г.) - аналитическая работа; - проведение диагностических практических семинаров, тренингов; - выявление дефицитов по ИОМ педагога. II этап основной (2025 г. – апрель 2027 г.) - обучающие практические семинары по овладению педагогами технологии социального проектирования;

	- разработка и реализация социальных проектов; - реализация ИОМ педагога; - повышение квалификации педагогических работников; - методически-консультативная работа с педагогами через использование современных форм активности (семинары, тренинги, мастер-классы и другие); - участие в профессиональных конкурсах. III этап аналитический (сентябрь 2026г. – декабрь 2026г.) - анализ реализации Программы; - разработка проекта Программы развития ДОУ на следующий период.
Механизмы реализации Программы	1. Контроль осуществляется на основе ключевых показателей эффективности – целевых индикаторов, а также подводятся итоги реализации проектов и программы в краткосрочных периодах. 2. Контроль за реализацией Программы осуществляет администрация ДОУ. 3. Контроль за реализацией проектов Программы осуществляют руководители проектов. 4. Разработка: анкетирования; реализация индивидуального образовательного маршрута педагога (ежегодно на каждый учебный год); оформление 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

Основные направления программы

1. Обучение и развитие профессиональных компетенций

- Участие в курсах повышения квалификации, семинарах и вебинарах по актуальным вопросам дошкольного образования и согласно дорожной карты муниципальной системы образования города Красноярск по основным направлениям:

- Индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации;

- Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста;

- Сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста;

- Актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования.

- Изучение современных методик и технологий воспитания и обучения детей раннего и дошкольного возраста.

- Обучение работе с детьми с особыми образовательными потребностями.

2. Методическая работа

- Разработка и внедрение новых образовательных программ и проектов.
- Проведение методических консультаций и мастер-классов для коллег.
- Анализ и обобщение педагогического опыта, подготовка публикаций и выступлений на конференциях.

3. Самообразование и профессиональное общение

- Чтение специализированной литературы, посещение библиотек и электронных ресурсов.
- Участие в профессиональных сообществах, форумах и социальных сетях.
- Организация и проведение совместных мероприятий с коллегами из других детских садов.

4. Научная деятельность

- Проведение исследований и экспериментов в области дошкольного образования.
- Публикация статей в научных журналах и сборниках.
- Участие в конкурсах научно-исследовательских работ.

5. Психолого-педагогическое сопровождение

- Консультации педагога-психолога по вопросам взаимодействия с детьми и родителями.
- Тренинги и занятия по развитию эмоциональной устойчивости и стрессоустойчивости.
- Работа над повышением мотивации к профессиональному росту.

6. Культурная и социальная активность

- Посещение музеев, театров, выставок и других культурных мероприятий.
- Участие в благотворительных акциях и волонтерской деятельности.
- Организация праздников и досуговых мероприятий для детей и родителей.

7. Оценка результатов и мониторинг

- Регулярное проведение самооценки и оценки педагогической деятельности.
- Мониторинг достижений воспитанников и анализ динамики их развития.
- Внедрение системы обратной связи от родителей и коллег.

Условия реализации Программы:

- персональный подход к каждому педагогу. Важно выстроить 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;

- 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, районных методических объединений, педагогических семинаров, конференций, заседаний городских базовых площадок, профессиональных конкурсов.

Принципы реализации Программы:

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;
 - принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога;
 - 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. Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.
- Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых.

Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- 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

Общее количество сотрудников 65 человек, из них 23 педагогических работника и 3 человека административно-управленческого персонала.

Наличие педагогического образования и квалификационной категории

Сотрудники	Количество %	
с высшим педагогическим образованием	82,6%	
со средним педагогическим образованием	17,4%	
с высшей квалификационной категорией	35%	
с первой квалификационной категорией	35%	
без категории	30%	
Стаж работы до 1 года	4%	
Стаж от 1 до 5 лет	9%	
Стаж от 5 до 10 лет	30%	
Стаж более 10 лет	57%	

Педагогический коллектив МАДОУ № 40 – это профессиональный коллектив, способный реализовать краткосрочные и долгосрочные проекты, качественной организующий мероприятия для детей и родителей ДОУ, района и города. Педагоги владеют технологиями позитивной социализации детей, проектно-исследовательскими навыками, работают регулярно с социальными акциями, выстраивают доверительные отношения с коллегами и родителями, в результате чего организуются эффективные и позитивные детско-взрослые встречи, мероприятия, праздники, досуги.

С целью повышения профессионального мастерства педагогов с 2022 года осуществляется система наставничества молодых педагогов.

В ходе работы наставнических пар в МАДОУ № 40 реализованы персонализированные программы наставничества по форме «Педагог-педагог»:

2022-2023г – 3 программы.

2023-2024г- 3 программы.

2024-2025г. – планируется организовать работу по 2 программам.

Ежегодно проходит анализ, мониторинг реализации персонализированных программ.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством: анкетирования, которые проходят в рамках программы наставничества.

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставники и наставляемые на принципах взаимного сотрудничества активно включались в деятельность, общение имеет свои положительные результаты, педагоги совместно действовали по ППН.
- Молодые педагоги стали активнее включаться в проектную деятельность ДОУ, проводить детско-взрослые мероприятия и получать от этого результат, как следствие стимулирующие выплаты, которые тоже положительно влияют на мотивацию молодых специалистов в ДОУ.

Программа наставничества реализуется в ДОУ, имеет свои положительные результаты, достаточно отвечает требованиям и необходима для повышения профессионального роста молодых специалистов.

Управленческие решения: Продолжать увеличивать количество наставнических пар, материально стимулировать не только наставников, но и наставляемых, способствовать курированию персонализированных программ наставничества.

Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графика.

За последние 3 года повысили уровень своей квалификации:

2022г. – 13 педагогов – 50% от общего количества педагогических работников;

2023г. – 26 педагогов осуществлялся корпоративный заказ на ПК педагогов МАДОУ № 40 от ККиПКПРО) – 100% педагогов.

2024г. – 9 человек – 38% педагогов.

Помимо вышеизложенного, педагоги активно представляли свой опыт на городских мероприятиях профессиональных сообществ педагогов города, городских конкурсах, акциях и форумах (более 15 мероприятий). Активность довольно высока, из 24 педагогов – 13 человек приняли участие в мероприятиях различной направленности (некоторые – неоднократно).

Для профессиональных сообществ педагогов города проведено

- в рамках городской базовой площадки «Билингвальное образование в дошкольной образовательной организации» в МАДОУ № 40. Реализация долгосрочных проектов «English today» и «Достопримечательности России и Англии»:

2021-2022 – 3 встречи с педагогами ДОУ города Красноярска;

2022-2023 – 4 встречи, 1 победа в V Международном конкурсе «Расскажи миру о своей Родине», подготовлен видеоролик, который занял II место в возрастной категории до 7 лет.

2023-2024 – 5 встреч, 1 победа в V Международном конкурсе «Расскажи миру о своей Родине», подготовлен видеоролик, который занял III место в возрастной категории до 7 лет.

- в рамках городской базовой площадки «Применение здоровьесберегающих технологий в ДОУ».

2023-2024 – 5 встреч, издан сборник материалов «Формирование здорового образа жизни у дошкольников через использование здоровьесберегающих технологий».

- в рамках руководства районного методического объединения «Развитие детей раннего возраста»

2022-2023 – 5 встреч с педагогами ДОУ Свердловского района;

2023-2024 – 4 встречи.

- в рамках руководства районного методического объединения заведующих ДОУ Свердловского района

2023-2024 - 4 встречи с заведующими.

- в рамках руководства ресурсного центра «Наставничество» организовано и проведено

2021-2022 – 7 встреч с заместителями заведующих, заведующими ДОУ Свердловского района;

2022-2023 – 6 встреч;

2023-2024 – 6 встреч.

Общий вывод за 3 последние года: - итого проведено

- для педагогов ДОУ города Красноярска- 17 заседаний.

- для педагогов ДОУ Свердловского района – 32 встречи.

В онлайн-режиме организованы встречи для педагогов ДОУ на Всероссийском уровне, в рамках проекта «Взаимообучение городов»

- 2022-2023 – 3 семинара;

- 2023-2024 – 1 семинар.

Представлен опыт работы на городских конференциях, форумах фестивалях в онлайн и офлайн режимах:

- 2021-2022 – 1 доклад на ФУОП; 1 доклад на КОФ; 1 доклад на конференции «Взаимообучение городов. Якутия»;

- 2022-2023 – 1 доклад на районной августовской конференции; VII Городская ярмарка психолого-педагогических практик; 3 доклада на ФУОП;

- 2023-2024 – 1 доклад на ФИР, 4 доклада на ФДО.

Обеспечение реализации Программы

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

Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

Механизм реализации Программы:

Диагностический этап:

1. Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ОП ДО.

2. Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.

3. 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 образовательного маршрута педагога, его реализация согласно выявленных дефицитов.

Практический этап.

1. 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.

Аналитический этап.

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

Система мероприятий

№	Мероприятия	Ожидаемый результат	Сроки	Ответственные
1	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с изменяющимся законодательством	Регулярное приведение в соответствие нормативной документации	2024-2026	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагогический коллектив
2	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных педагогов: - привлечение к работе молодых специалистов (студентов, которые проходят практику на базе МАДОУ № 40); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации, прохождение аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, роль наставника, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт).	Укомплектованность кадрами	2024-2026	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагогический коллектив
3	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)	ежемесячно	Комиссия по стимулирующим выплатам
4	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников	Высококвалифицированный, стабильно развивающийся коллектив	Ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
5	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов по основным направлениям: - Индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации; - Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста; - Сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста; - Актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования.	Повышение квалификации не мене 1 раза в 3 года	1 раз в полугодие оформление заявки на ПК	Заместитель заведующего по УВР
6	Посещение педагогами ДОУ профессиональных сообществ по основным направлениям дорожной карты МСО г. Красноярск: - Индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации;	Получение опыта работы коллег ДОУ города	Презентация полученного опыта педагогами среди	Заместитель заведующего по УВР

	- Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста; - Сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста; - Актуализация воспитательного потенциала в системе дошкольного образования.		коллег	
7	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 через систему наставничества.	Повышение квалификационной категории педагогов	2024-2026	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
8	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества	2024-2026	Заместитель заведующего по УВР
9	Проведение тренингов, семинаров, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания	Обеспечить психологическую поддержку. Предотвратить «психологическое» выгорание педагогов.	1 раз в квартал	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагог-психолог
10	Развитие конкурсного движения, в том числе и в грантовых программах	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат) в том числе и в грантовых проектах	2024-2026	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
11	Участие педагогов в конференциях, мероприятиях профессионального сообщества педагогов города, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2024-2026	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
12	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: экологические походы, вечера отдыха.	Создание благоприятного психологического климата	2024-2026	Заведующий, трудовой коллектив, председатель ПК
13	Совершенствование системы контроля	Формирование системы в соответствии с ОП ДО, Программой развития и дорожной картой МСО города Красноярск	2024-2026	Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
14	Овладение основами научного анализа собственного педагогического опыта	Формирование методической копилки с материалами различной тематики	2024-2026	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель

Ожидаемые результаты реализации Программы

- Отмечается повышение профессионального развития педагогов с учетом выявленных дефицитов, восполненных за счет реализации ИОМ педагога, посещения заседаний профессиональных сообществ, реализованы собственные проекты, организованы практические мероприятия с детьми и родителями.
- Выстроено взаимное сотрудничество с социальными партнерами, через мероприятия которых педагоги активно проявляют личные возможности, способности и добиваются достижений.
- Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров МАДОУ № 40.
- Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности.
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.
- Накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях.
- Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров, победы в профессиональных конкурсах, грантовых социальных конкурсах.
- Повышение знаний, умений в области социального проектирования.

Мониторинг реализации Программы

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 показателя:

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

Индикатор	Метод контроля	Объект	Периодичность	Ответственные
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.				
Индивидуализация образовательного процесса в дошкольной образовательной организации	Наблюдение за педагогической деятельностью	Педагоги	ежемесячно	Зам.зав. по УВР Ст. воспитатель
Развитие начал технического образования детей дошкольного возраста	Наблюдение за педагогической деятельностью	Педагоги	ежемесячно	Зам.зав. по УВР Ст. воспитатель
Сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста	Наблюдение за педагогической деятельностью	Педагоги	ежемесячно	Зам.зав. по УВР Ст. воспитатель
Актуализация воспитательного	Наблюдение за	Педагоги	ежемесячно	Зам.зав. по УВР

потенциала	педагогической деятельностью			Ст. воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Участие в творческих, рабочих группах по проблемам дошкольного образования, планированию мероприятий.	Протоколы заседаний, приказы о создании работы творческих, рабочих групп	Педагоги	В течение всего учебного года	Заведующий, зам.зав. по УВР, ст. воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение всего учебного года	Зам.зав. по УВР, ст. воспитатель
Результативность образовательного процесса.				
Реализация ОП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ДО	Результаты пед.диагностики	2 раза в год	ст. воспитатель педагоги
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдений)	Педагоги	В течение года	Зам.зав. по УВР, ст. воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование беседа	Педагоги	1 раз в год (апрель)	Зам.зав. по УВР, ст. воспитатель

Список литературы:

1. 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.
2. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
3. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005.- 160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ».
4. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.