

Автономная некоммерческая организация дошкольного образования «Лазурный»

143430, Московская область, г.о.Красногорск, дер. Нефедьево, ул.Лазурная, д.3,

ИНН 5024196753, КПП 502401001, тел. 8(498)715-72-44, dslinfo@yandex.ru

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  Д.В. Томилин



**КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

г.о. Красногорск д. Нефедьево

Содержание:

1.	Пояснительная записка.	2
2.	Анализ требований к повышению профессионального мастерства педагогов АНО ДО в нормативных документах: Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования; Профессиональном стандарте педагога.	2
3.	Цель и задачи программы	5
4.	Повышение профессионального мастерства педагогов	6
4.1.	Портфолио.	6
4.2.	Структура повышения профессионального мастерства педагогов	7
4.3.	Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов	9
4.4.	Система непрерывного образования по повышению профессионального мастерства педагогов	9
5.	Развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом - условие повышения качества и эффективности образовательного процесса.	10
6.	План мероприятий повышения квалификации педагогов	11
7.	Содержание и реализация программы	12
8.	Организационно - методическое сопровождение программы Методические формы повышения квалификации педагогов в	15
9.	Формы методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов	16
10.	Прогнозируемый результат реализации программы.	27
11.	Источники.	28

1. Пояснительная записка.

Модернизация Российской системы образования, введение и реализация ФГОС ДО требуют повышения профессионального мастерства педагогов дошкольного образования. Новые требования к качеству образования, выраженные в Федеральном государственном образовательном стандарте, введение «Профессионального стандарта педагога» предполагает необходимость внесения изменений в организацию, содержание, технологии и масштаб подготовки педагогов. Данная программа определяет цели, задачи и организацию и содержание деятельности, предполагаемые результаты по повышению профессионального мастерства педагогов АНО ДО «Лазурный». Срок реализации программы: 2020-2024г.

2. Анализ требований к повышению профессионального мастерства педагогов в нормативных документах: Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования, Профессиональном стандарте педагога.

Профессиональное мастерство – психическое новообразование, проявляющееся в высоком уровне развития знаний, навыков, умений, профессионально важных качеств личности, обеспечивающих ее успех в данной профессиональной деятельности. Профессиональное мастерство выражается в стабильном достижении высокой производительности труда, в получении продукта труда, соответствующего требованиям профессии и социума. Профессиональное мастерство означает усвоение работником высоких стандартов профессии, воспроизведение на оптимальном уровне ранее созданных и накопленных в профессии рекомендаций, разработок, инструкций. Профессиональное мастерство – важное условие подготовки человека к профессиональному творчеству как созданию новых эталонов, задач и способов деятельности в профессии.

Педагогические кадры должны быть квалифицированными, сейчас педагоги должны иметь профессиональное образование. Проходить курсы повышения квалификации раз в три года, повышать профессиональное мастерство, участвуя в конкурсах.

Какими качествами, компетентностями должен обладать современный педагог в условиях перехода на федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования и профессиональный стандарт педагога, регламентирующие деятельность педагогов.

В связи с этим в современной практике дошкольного образования необходима подготовка воспитателя, способного организовать «зону ближайшего развития» ребенка, учитывать в общении с ребенком особенности детского развития, обладающего профессиональной критичностью, владеющего компетенциями в отношении обоснования выбора программ, технологий, форм и способов взаимодействия с разными категориями детей от младенчества до школы, с учетом их интересов, особенностей, что должно являться особой задачей и направлением переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Современный этап внедрения стандарта дошкольного образования предполагает иной подход к системе воспитания и обучения дошкольников, а соответственно достичь положительных результатов можно только совершенствуя профессиональные качества педагога. В стандарте дошкольного образования немаловажную роль занимают требования, предъявляемые к профессионализму педагога. Стандарт требует новых форм работы от воспитателей. В «Профессиональном стандарте педагога» выделены важные качества педагогов дошкольного образования. Проанализировав эти важные документы, мы выделяем следующие требования, предъявляемые к педагогу.

Профессионально важные качества педагога (воспитателя)

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования	Профессиональный стандарт педагога
<p>Профессиональная компетентность: Знания - (общий кругозор, методика, предмет, педагогика, психология) Умения:</p> <p>Адаптационные (подбирать способы работы адекватные возрасту, стиль общения, создавать положительную атмосферу, создавать наглядность, использовать технические средства)</p> <p>Коммуникативные (способ общения с детьми, анализ поступков детей, создавать атмосферу успеха, владение ораторским искусством, соблюдать субординацию)</p> <p>Организаторские (организовать индивидуальную и групповую работу, организовать коллективное общение, учить детей взаимодействовать друг с другом, рационально сочетать разные формы деятельности, распределять задания по способностям)</p> <p>Гностические (анализировать свою деятельность и своих коллег, адекватно воспринимать новшества и внедрять их, участвовать в исследованиях, вести работу по самообразованию и самосовершенствованию)</p> <p>Перцептивные (умение найти подход и внимание всем детям и проводить индивидуальную работу, видеть межличностные отношения, адекватно оценивать способности воспитанников)</p> <p>Проектировочные (планировать занятие в соответствии возрасту и особенностям развития дошкольника, подбирать материал по возрасту, анализировать пособия, применять здоровьесберегающие технологии)</p> <p>Гибкость Мобильность Стрессоустойчивость Личностные качества (интеллектуальные, трудовые, эстетические, педагогический такт, гуманность, нравственность) Темперамент Ценностные ориентации Профессиональная культура педагога Профессиональное самосознание</p>	<p>Педагог должен знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми</p> <p>Знать возрастные особенности;</p> <p>Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности</p> <p>Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.</p> <p>Владеть теорией и методикой развития детей дошкольного возраста.</p> <p>Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования (ФГТ).</p> <p>Уметь планировать и корректировать образовательные задачи вместе с узкими специалистами по результатам мониторинга с целью последующей корректировки.</p> <p>Реализовывать педагогические рекомендации узких специалистов в работе с детьми.</p> <p>Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.</p> <p>Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ.</p> <p>Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей для решения образовательных задач.</p> <p>Владеть ИКТ-компетенциями.</p>

Стандарт дошкольного образования и профессиональный стандарт педагога предъявляют важные требования к профессионализму педагога, в частности воспитателя. Регламентируют идентичные компетенции, предъявляемые к педагогу, а именно личные и профессиональные.

В стандарте педагога предъявляются наиболее четкие требования в большей степени направленные на профессиональные качества педагога. Такие как знание теории и методики дошкольного воспитания и образования, владение мониторингом с целью освоения образовательной программы детьми, создание благоприятной и безопасной атмосферы для детей, взаимодействие с узкими специалистами и реализация коррекционной работы с детьми, особое значение отводится работе с родителями.

В профессиональном стандарте педагога представлены требования к педагогу дошкольного образования (воспитателю), отражающие специфику его работы на дошкольном уровне образования.

К педагогу дошкольного образования по профессиональному стандарту педагога предъявляются следующие требования, рассмотрим подробнее:

Трудовые действия:

Участие:

- в разработке основной общеобразовательной программы образовательного учреждения в соответствии с ФГОС дошкольного образования;
- в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды в АНО ДО через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в детском саду;
- в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с узкими специалистами: психологом, логопедом, дефектологом и другими) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста;
- реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;
- развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития;
- формирование психологической готовности детей дошкольного возраста к школьному обучению;
- создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья.

Организация образовательно-воспитательного процесса:

- видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметных, познавательно-исследовательских, игры (ролевых, режиссерских, с правилом), продуктивных; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства;
- конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов;
- образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей;
- активно использовать недирективную помощь и способствовать поддержке детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности.

Необходимые умения:

- организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства;
- применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации;
- использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения;
- владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской);
- выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения;
- владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Необходимые знания:

- специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста;
- основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный;
- основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания;
- общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте;
- особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте;
- основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.

Перечень требований: трудовых действий, организации образовательно-воспитательного процесса, умения и знания, личные и профессиональные качества воспитателя, выделенные из профессионального стандарта педагога и федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования были положены в основу обновленного проекта программы повышения профессионального мастерства педагогов АНО ДО «Лазурный».

3. Цель и задачи программы

Цель – создание гибкой, эффективной системы повышения профессионального мастерства и развития педагогов АНО ДО.

Задачи:

- Разработать нормативную правовую базу по созданию условий повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников.

- Создать оптимальные условия для повышения профессионального мастерства педагогических работников с учётом современных требований.
- Совершенствовать учебно-методическое и информационно-техническое обеспечение ВОП педагогов с учётом современных тенденций развития образования.
- Повысить мотивацию педагогов в росте профессионального мастерства.
- Разработать нормативную модель содержания обучения педагогов АНО ДО.
- Разработать перспективный план индивидуального повышения профмастерства педагогов.
- Вооружить новыми профессиональными знаниями, компетенциями, необходимыми для реализации ФГОС; прогрессивными педагогическими технологиями.

4. Повышение профессионального мастерства педагогов ДОУ.

4.1. Портфолио.

Сегодня решение многих задач образования возможно лишь на основе совершенствования мастерства педагогов. Профессиональное мастерство педагогов является ведущим критерием оценки их деятельности при этом уровень знаний и умений воспитанников – является из основных показателей профессионализма сотрудников АНО ДО. Современный педагог должен иметь оригинальный стиль деятельности, обладать рядом определенных качеств. Педагогическое мастерство, прежде всего, связано с личностью педагога, с комплексом качеств, которые способствуют обеспечению высокого уровня самоорганизации профессиональной деятельности. С технологической точки зрения педагогическое мастерство – это система, основными компонентами которой являются высокая общая культура, гуманистическая направленность, профессиональные знания и умения, творчество и педагогические способности, компетентность. В профессиональной деятельности педагог опирается на потенциальные возможности своей личности, а совершенствование общей культуры позволяет ему развивать творчество и педагогическое мастерство.

В современных условиях педагог – это, прежде всего исследователь, обладающий такими качествами, как научное психолого-педагогическое мышление, высокий уровень педагогического мастерства, определенная исследовательская смелость, развитая педагогическая интуиция, критический анализ, потребность в профессиональном самовоспитании и разумном использовании передового педагогического опыта, то есть обладающий сформированным потенциалом.

Инновационный потенциал педагога – совокупность социокультурных и творческих характеристик его личности, готовность совершенствовать педагогическую деятельность и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов. Сюда же включаются желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании.

Важность проблемы столь велика, что педагог должен принять очень ответственное решение о переводе своей деятельности в режим саморазвития, или, другими словами, выстроить видение проблемы на перспективу.

Поэтапное перспективное планирование дает педагогу возможность разработать развивающую парциальную программу по интересующему его направлению. Он заполняет таблицу по месяцам в соответствии с поставленными задачами, планируя содержание работы с детьми, с коллегами, родителями, предусматривая приобретение предполагаемого оборудования. Программа может быть рассчитана как на один год, так и на весь период. Количество часов определяется воспитательно-образовательным

компонентом, загруженностью педагога, направлением развития образовательного учреждения.

Способность к взаимодействию и сотрудничеству также является проявлением высокого профессионального мастерства, результатом постоянного совершенствования профессиональной деятельности педагога, в процесс взаимодействия обусловлено духовным миром личности, её самобытностью, способностью человека быть самим собой. Взаимодействие предполагает развитую потребность в самопознании, самоанализе, самосовершенствовании.

Для этого каждому педагогу предлагается иметь портфолио (с англ. «portfolio» - портфель, папка). Он позволяет более полно и убедительно отследить показатели профессионального роста и творческой активности педагога в течение длительного срока его профессиональной деятельности. Функции портфолио: статистическая, накопительная, практическая.

Цель создания портфолио – раскрытие творческого роста педагога, предоставление результатов своего труда для определения стимулирующего фактора со стороны администрации образовательного учреждения, управления образования, использование данных материалов для аттестации.

На лицевой стороне карты отражена краткая характеристика педагога и его профессиональный рост, то есть работа по совершенствованию педагогического мастерства из года в год (указываются участие в конкурсах, получение различных грантов и наград любого уровня и другое – можно приложить копии).

На обратной стороне фиксируются все наблюдения за воспитательно-образовательным процессом, накопленные за определенный период. В карте отмечаются любые наблюдения за процессом работы конкретного педагога. Это анкетирование, результаты педагогической диагностики и диагностики уровня знаний и умений детей, самоанализа, самоконтроля, любая жалоба со стороны сотрудников или родителей, результаты проведения открытых просмотров для города, района или своего педагогического коллектива и родителей, участие педагога в общественной жизни коллектива и так далее. Динамику достижений педагога необходимо показать через результаты. Это может быть оформлено в виде приложений к карте наблюдений по разделам:

- результаты воспитательно-образовательного процесса;
- инновационной деятельности;
- обобщения опыта и использования в своей деятельности опыта других педагогов;
- экспериментальной работы;
- печатных работ и другое.

Таким образом, карты является как бы аккумулятором роста педагога на протяжении всех лет работы в данном учреждении, в ней отражается динамика его профессионального роста.

4.2. Структура повышения профессионального мастерства педагогов АНО ДО.

Цель – повышение профессионального уровня педагогов, качества воспитательно-образовательной деятельности.

Категории педагогов	Задачи	Формы деятельности	Виды отчета
Начинающий (молодой)	1. Знакомство с коллективом 2. Знакомство с физиологическими особенностями детей дошкольного возраста	Консультация, беседа, просмотр открытого занятия, участие в	Анализ занятия, ведение поэтапно-перспективного плана, выбор темы по самообразованию.

	4.Изучение методов и приемов используемых в реализации образовательной деятельности 5.Практическое применение полученных знаний. 6.Анализ результатов деятельности	мастер-классе, диагностика (мониторинг), написание аналитической справки	ведение портфолио
Педагог с опытом	1.Поиск и применение новых видов деятельности 2.Обобщение опыта работы 3.Транслирование опыта работы в среде других педагогических коллективов 4.Позитивно воспринимают изменения в образовательно-воспитательной сфере	Проектные и рефлексивные карты,	Конспекты занятий, презентации опыта работы, творческие проекты, аналитические справки, пополнение опыта работы в портфолио
Педагог-стажист	1.Практическое применение полученных знаний 2.Анализ результатов деятельности 3.Оказание помощи молодым педагогам (наставничество) 4.Предоставить психолого-педагогическую помощь молодым специалистам	Проведение НОД, совместно деятельности, транслирование опыта работы, демонстрация мастер-классов.	Портфолио, обобщение опыта работа

Система профессионального развития (мастерства) педагога является весьма эффективной потому, что в такой системе педагоги взаимодействуют на всех уровнях. Отношение педагогов к своей работе имеет существенное значение, как для самих педагогов, так и для администрации.

Система непрерывного образования педагогов предполагает разработку образовательных программ для групп педагогов, объединенных по личностным качествам, психологической совместимости, по степени заинтересованности. Так же предлагается другой вариант - для каждого педагога разрабатывается «Индивидуальная программа творческого развития».

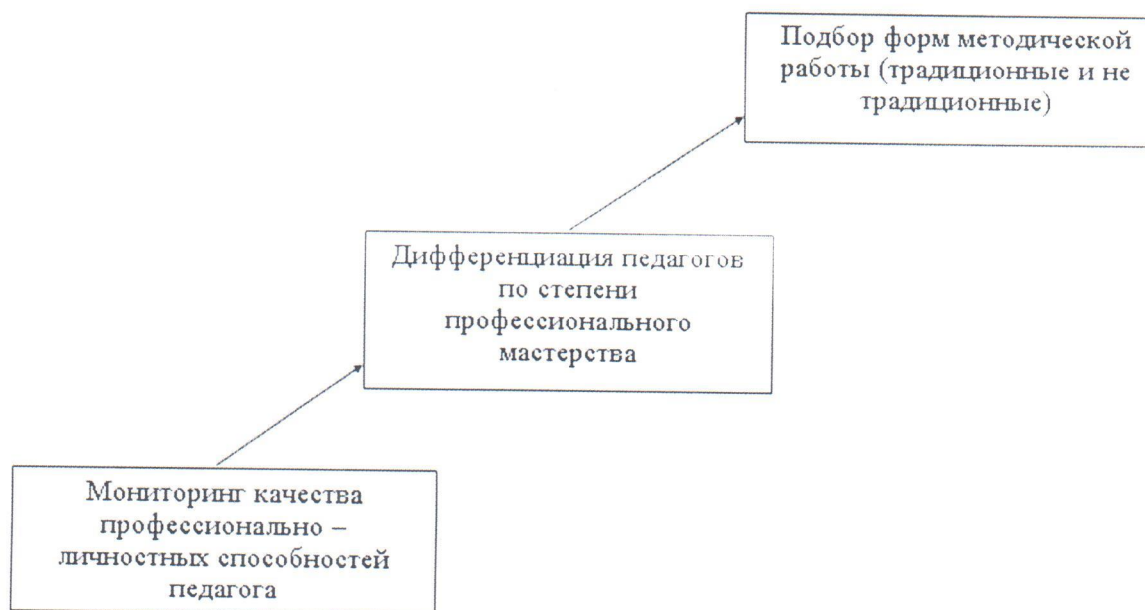
Структура ее стандартна.

- 1) учебный план;
- 2) учебно-тематический план;

- 3) содержание каждого занятия;
- 4) перечень заданий для самостоятельной работы;
- 5) перечень тем для самостоятельного изучения;
- 6) формы отчетности.

Обладая разным опытом педагогической деятельности (молодые педагоги, опытные и педагоги-стажисты), в процессе педагогической деятельности необходимо отслеживать качество профессионального мастерства.

4.3. Модель системы непрерывного образования, повышения профессионального мастерства педагогов АНО ДО «Лазурный»



Этапы повышения профессионального мастерства.

1 этап: это мониторинг профессионального мастерства педагогов, отслеживаются слабые и сильные стороны развития педагогического потенциала.

2 этап: дифференциация педагогов по степени квалификации, по отношению педагогических кадров к своей работе.

3 этап: на основании этих результатов подбирается форма методической работы с педагогами по повышению профессионального мастерства педагогов.

4.4. Система непрерывного образования по повышению профессионального мастерства педагогов

Мониторинг качества профессиональных способностей педагога	Дифференциация педагогов по уровню профессионального мастерства	Формы методической работы по повышению профессионального мастерства
Анкетирование (примерные анкеты для оценки потенциала педагога): - «Самооценка	Педагоги – новаторы; Педагоги – мастера; Педагоги –	<ul style="list-style-type: none"> • традиционные • нетрадиционные Формы работы: <ul style="list-style-type: none"> • Индивидуальные

<p>личности» (качества личности) - «Готовность педагога к работе в инновационном режиме» - «Развитие профессиональных способностей» - «Пути личностного профессионального развития педагога» и др.</p> <p>Ряд диагностических методик: - Самоотчеты, творческие отчеты педагога по результатам работы. - Наблюдение за работой воспитателя, специалистов и администрации - Результаты анкетирования родителей на предмет оценки работы педагога. При проведении результата учитывать: 1) Самооценку педагога своей деятельностью 2) Оценку администрации и специалиста</p>	<p>опытные-активные, «двигатели»; Педагоги – опытные-малоактивные, «тормоз»; Педагоги – консерваторы; Педагоги – молодые специалисты.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Групповые • Творчески команды • Самостоятельная работа по изучению или разработке чего-либо
---	--	---

Таким образом, принимая активное участие в образовательном процессе, педагог постепенно принимает участие в повышении мастерства. Система повышения квалификации заключается не только в том, чтобы учить педагога, но и в том, чтобы предоставить возможность учить других, а, следовательно, и повышать свою квалификацию. Поэтапно педагогам следует оценивать профессиональные способности педагога, с целью последующей коррекции и выбора правильного пути развития. Целью повышения профессионального мастерства педагогов является поэтапное, систематическое развитие потенциала педагогов

5. Развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом - условие повышения качества и эффективности образовательного процесса.

Цели и задачи можно различать по отношению к конкретному педагогу детского сада, по отношению к педагогическому коллективу в целом с учетом новых стандартов: дошкольного образования и профессионального стандарта педагога.

По отношению к конкретному педагогу целью проекта является формирование индивидуальной, авторской высокоэффективной системы педагогической деятельности. Реализация этой цели предполагает следующие задачи:

- обогащение знаний педагогов;
- развитие ценностных ориентиров, убеждений, мотивов к творческой деятельности;
- развитие профессиональной мобильности педагогов, раскрывающей новые возможности самореализации, повышающей ценность и конкурентоспособность педагогического труда.

По отношению к педагогическому коллективу целью является формирование положительного отношения коллектива к изменениям в профессиональной сфере деятельности. Цель достигается путем решения задач:

- выработка единой педагогической позиции, ценностей, традиций;
- организация анализа и самоанализа;
- выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- приобщение коллектива к научно-исследовательской деятельности.

Обновленный проект программы выполняет также **посреднические функции** между дошкольным образовательным учреждением и более широкой системой непрерывного образования. Это осуществляется путем:

- распространения опыта работы своего дошкольного учреждения (посредством организации семинаров-практикумов, методических объединений, дней открытых дверей и т.п.);
- изучения опыта работы других педагогических коллективов.

6. План мероприятий повышения квалификации педагогов АНО ДО

Цель: создание эффективной системы повышения квалификации педагогических кадров, ориентированных на формирование успешной, здоровой, социально адаптированной личности, ориентированной на общечеловеческие ценности, владеющей необходимыми знаниями для дальнейшего обучения с учетом индивидуальных способностей

Задачи	Направление деятельности	Исполнители	Сроки			
			2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
1.Создание нормативной правовой основы повышения квалификации работников .	1.Систематизировать нормативные правовые документы проведения аттестации работников . 2.Разработка локальных актов и обновление должностных инструкций, регламентирующих деятельность АНО ДО и педагогических кадров.	Зам.директор по УВР старший воспитатель	+			
2.Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении.	- Проведение самоанализа - Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов - Работа над персональными темами по самообразованию педагогов	старший воспитатель	+	+	+	+
3.Повышение квалификации сотрудников	- Своевременное обучение всех сотрудников: *на курсах повышения квалификации *на городских и областных семинарах (вебинарах); - апробация новых форм повышения	старший воспитатель	+	+	+	+

	<p>квалификации сотрудников (дистанционное обучение, вебинары и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Увеличение количества работников имеющих квалификационные категории (первую, высшую). 								
4. Трансляция опыта педагогов через:	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в семинарах-практикумах, выступления на педагогическом совете (на уровне учреждения); - Городские и областные конференции и семинары, МО; - Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства, мастер-классы; - Организация наставничества; - Ведение Портфолио (документ профессиональных достижений); - Печатные издания, сайт детского сада и другие Интернет-сайты и цифровые образовательные ресурсы. 	старший воспитатель	+	+	+	+	+	+	+
5. Выявление проблем с организацией системы повышения квалификации.	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ деятельности коллектива. - Разработка дальнейших путей повышения квалификации 	старший воспитатель, психолог							

7. Содержание и реализация программы

Программа, рассчитана на 4 учебных года, включает в себя три этапа.

Первый этап 2020-2021	Второй этап 2021-2022 2022-2023	Третий этап 2023-2024
<p>Целью является активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.</p> <p>Он включает следующие мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ и обобщение имеющегося в учреждении опыта работы по заявленной теме; - психолого-педагогический мониторинг способностей педагогов; - формирование мотивационной готовности родителей к участию в конкурсах; - включение в процесс планирования педагогов дошкольного образовательного учреждения, что способствует: - повышению у педагогов личной заинтересованности в реализации конкурсной деятельности; - развитию активности и организаторских способностей педагогов ДОУ и созданию положительного микроклимата. - проведение тестирования, обучающих 	<p>Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформление позитивного педагогического опыта, подлежащего распространению; - участие педагогов, детского коллектива и родителей в конкурсах образовательной системы разного уровня; - мастер-класс по представлению и защите профессионального опыта педагогов на мероприятиях разного уровня; - подготовка фото- и видеоматериалов для достижения личностных целей и целей учреждения в целом; - помощь в подготовке презентаций созданной методической продукции и творческих отчетов о результатах работы; - представление материалов творческого труда на заседаниях педагогического совета ДОУ; - проведение открытых мероприятий для педагогов городской образовательной системы 	<p>Заключительный этап, цель которого - закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в широких педагогических кругах.</p> <p>Проводится оценка результатов работы всех участников программы на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы дошкольного учреждения.</p>

<p>занятий, семинаров для педагогов с целью повышения их профессиональной мотивации, творческой инициативности и формирования умения социального позиционирования себя в профессии; -разработка тематики и определение направлений проекта на основе содержания конкурсной деятельности.</p>	
--	--

8. Организационно - методическое сопровождение программы

Для выявления способностей педагогов к развитию проводим **анкетирование**, по результатам составляем итоговую таблицу, где продумываем систему работы с педагогами. Все это помогает нам спланировать предварительную работу, подготовить коллектив к реализации программы.

Подобранные практические занятия помогут организовать самообразование педагогов и повысить его эффективность. Участвуя в занятиях, педагоги могут самостоятельно выстроить свою деятельность по приобретению новых знаний.

Основным компонентом в данной программе являются конкурсы. Необходимость конкурса «вызревает» в самой практике работы, подсказывается современностью. Конкурс проходит в несколько этапов. Этапы проведения конкурса могут быть едины для всех планируемых конкурсов.

Оказание технической поддержки на всех этапах конкурса. Провести тренинги для участников конкурса, во время которых они как бы проживают все его этапы (мастер-класс, конкурсное занятие, публичная консультация, самоанализ), получают ответы на интересующие их вопросы. Целый цикл занятий посвящать психологической подготовке к участию в испытаниях: отрабатывать навыки публичного выступления, искать способы эффективного воздействия на аудиторию, такие как имидж - это визитная карточка конкурсанта. Такие занятия помогают участникам быстрее адаптироваться к условиям проведения конкурса

Педагоги на таких встречах получают рекомендации по следующим темам:

- Защита проекта.
- Требования к написанию эссе.
- Проведение учебного занятия и самоанализа.
- Использование информационных технологий.

Основной этап проекта состоит из конкурсов, которые ориентированы на возможности всего учреждения, уровень работы, индивидуальные особенности педагогов. Темы конкурсов помогают педагогам расширить и углубить их знания, совершенствуют их профессиональный уровень.

Содержание и тематика конкурсов, прежде всего, зависят:

- от годовых задач, стоящих перед детским садом;
- приоритетных направлений развития: физкультурно-оздоровительная и художественно-эстетическая;
- интересов педагогов;
- реализации внедрения ФГОС;
- повышение квалификации педагогов.

9. Формы методической работы АНО ДО по повышению профессионального мастерства педагогов

Группы методических форм повышения квалификации педагогов в АНО ДО

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
<ul style="list-style-type: none"> - Научно-методический семинар - Открытый показ (непосредственно образовательная деятельность) - Научно-практическая конференция - Педагогический совет - Методическая выставка - Аукцион методических идей (находок) - Деловая игра - Конкурс профессионального мастерства - Школа педагогического мастерства - Методический фестиваль и др. 	<ul style="list-style-type: none"> - Диспут (дискуссия) - «Круглый стол» - Творческая группа - Взаимопосещения педагогами открытых занятий - Педагогический консилиум - Проблемная группа - Методобъединения - Педагогическая мастерская - Мастер-класс и др. - Участие в проектных группах 	<ul style="list-style-type: none"> - Собеседование - Самоанализ - Консультация - Самообразование - Курсовая переподготовка - Авторская работа - Тренинг - Презентация авторской программы - Наставничество - Стажировка

Критериями эффективности методической работы являются резульативные показатели:

-уровни педагогического мастерства;
-активность педагогов.

Таким образом, профессиональное мастерство педагога выражается в совершенном владении методами и приемами, всем арсеналом педагогических умений и навыков, обеспечивающих практическое воплощение педагогического искусства в процессе формирования личности. Профессиональное мастерство формируется на основе педагогического опыта.

Перечень форм методической работы, используемых в системе повышения квалификации педагогов	Рекомендуемая квалификационная категория	Частота работы
<p>1. Психолого-педагогический консилиум. Представляет собой совещание или взаимную консультацию специалистов (экспертов) в той или иной области, которые по заранее определенному набору параметров периодически обсуждают и оценивают реальные возможности каждого ребенка в зоне ближайшего развития.</p>	<p>Новаторы, психолог, узкие специалисты.</p>	<p>1 -2 раза в год в каждой возрастной группе, а так же по графику в годовом плане</p>
<p>2. «Годичные команды педагогов» Представляет собой управляемое объединение педагогов, основанное на принципе психологической совместимости. Решает вопросы подобные вопросам педагогического консилиума</p>	<p>Новаторы, мастера, педагоги опытные, активные, узкие специалисты</p>	<p>Ежемесячно</p>
<p>3.«Школа профессионального мастерства»</p>	<p>Имеет целью реализацию принципа дифференцированного подхода к уровню развития педагогического мастерства, в результате чего имеет 4 ступени: 1 ступень: Группа повышенного внимания администрации включает в свой состав педагогов как малоопытных, так и практиков, не желающих по каким - либо причинам заниматься</p>	<p>Опытные, но малоактивные, молодые специалисты. "консерваторы" - 1 раз в месяц. Молодые специалисты - по мере необходимости. Опытные, активные по мере необходимости. Новаторы –постоянно.</p>

	<p>самообразованием и ростом профессионального личного мастерства, а также отказывающихся от участия в инновационной работе</p> <p>Целью этой группы является стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.</p> <p>2 ступень: Школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание помощи в становлении педагога</p> <p>3 ступень: Школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами I квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня мастера.</p> <p>4 ступень: Школа высшего педагогического мастерства повышает знания и практические умения педагогов в области научно-исследовательской деятельности, обучает их методам ведения экспериментальной работы, помогает осваивать новые</p>	
--	---	--

	<p>педагогические технологии.</p>	
<p>Режим работы не чаще 1 раза в месяц - новаторы, мастера, опытные-активные, опытные-малоактивные. 1 раз в месяц - все категории.</p>	<p>Имеет своей целью распространение опыта работы лучших педагогов среди молодых специалистов, малоопытных педагогов, педагогов, не имеющих квалификационной категории. Ведущей организационной формой работы занятий в школе являются лекции, семинарские занятия, просмотр открытых занятий, даваемых руководителем школы. Девизом является: «Делай как я!»</p>	<p>4. «Школа передового опыта» Варианты школы передового опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Индивидуальное наставничество. • Педагогическая студия. <p>Руководителем студии назначается наиболее яркий педагог, способный забыть о своих заслугах, регалиях и разговаривать с молодыми (малоопытными) педагогами на равных. Ведущей формой проведения занятий в студии является совместное обсуждение проблемы, наблюдение и анализ деятельности лучших педагогов ДОУ, совместная разработка конспектов занятий и мероприятий.</p>
<p>Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов.</p>	<p>Все категории педагогов</p>	<p>5. «Педагогическое ателье или педагогическая мастерская» Имеет целью передачу педагогом - мастером остальным членам педагогического коллектива основных идей своей воспитательно-образовательной системы, практических способов ее реализации. Ведущие формы учебных занятий в педагогическом ателье: совместное обсуждение концептуальной идеи педагога - мастера, выполнение индивидуально-практических заданий и возможность их использования педагогом в своей работе с детьми. Педагогическое ателье-вызов традиционной педагогике. Основная задача педагогического ателье - познакомить воспитателей ДОУ с методами нестандартной педагогики, с новыми технологиями, нетрадиционными формами работы.</p>
<p>Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов.</p>	<p>Все категории педагогов</p>	<p>6. «Мастер - класс» Является разовой и одновременно выездной формой работы педагогов, с целью распространения своего опыта среди других дошкольных учреждений района, города.</p>

<p>Основной метод - прямой и комментированный показ приемов своей работы.</p>			
<p>7. «Творческие микрогруппы» Это стихийное объединение 2-3 педагогов, с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга. Основное условие работы микрогруппы - равенство возможностей педагогов. Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки методики, модернизации плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала и прочее.</p>	<p>Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов: педагоги новаторы, мастера, опытные - активные.</p>	<p>Длительность их работы от нескольких часов до нескольких дней, т.е. до момента разрешения проблемы. По мере необходимости.</p>	
<p>8. «Кружки качества» Организуется по инициативе администрации для поиска решения той или иной проблемы. Ведущий метод, используемый в работе: «мозговая атака» или «мозговой шторм» Обязательным условием при организации работы кружка является: наличие хотя бы одного педагога способного обучать коллег без участия администрации. О результатах работы кружка качества администрация ставится в известность руководителем кружка. Главной задачей работы кружка является нахождения способа повышения качества воспитательно-образовательной работы с детьми.</p>	<p>Педагоги - новаторы, мастера</p>	<p>Длительность работы педагога во времени для нахождения способа решения проблемы.</p>	
<p>9. ВТК (временные творческие коллективы) Создаются по инициативе администрации или опытного педагога для срочного решения, какой либо проблемы. Их главным методом является «мозговой шторм» например разработка сценария праздника, конспекты занятия и др. Отличительной особенностью ВТК является невозможность прерыва ее деятельности до полного решения проблемы.</p>	<p>Новаторы, мастера, опытные – активные.</p>	<p>Длительность работы от нескольких часов до 2-3 суток.</p>	
<p>10. «Школа исследователя» Организуется для опытных педагогов с целью развития у них навыков исследовательской деятельности, а также обучения</p>	<p>Все категории по мере необходимости</p>	<p>Длительность ее работы от 1 до нескольких лет. Частота встреч 1 раз в 1-2 месяца.</p>	

<p>их ведению исследовательской работы с детьми. У школы исследования есть научный руководитель.</p>	<p>11. ВНИК (временные научно-исследовательские коллективы). Создаются по инициативе администрации при необходимости разработки какого – либо фундаментального документа, требующего предварительного изучения и анализа ситуации, сбора данных через анкетирование или интервью, анализа и обобщения этих данных, изучения специальной литературы. Члены ВНИК должны владеть методами классификации, систематизации, сравнения, обобщения, абстрагирования, индукции и дедукции. Работа во ВНИКе требует хорошей научной подготовки его участников, безупречного умения формулировать цели, задачи и прочее. ВНИК, обязательно имеет научного руководителя или консультанта и группу разработчиков. Создается на определенное время для практического решения большой проблемы по значимости и объему задачи. Например, разработка программы развития, Образовательной программы, перспективного плана работы и т. д.</p>	<p>Новаторы, мастера опытные и активные.</p>	<p>ВНИК работает только на момент теоретической разработки документа (от нескольких дней до нескольких месяцев).</p>
<p>12. «Проектные команды» Метод проектов можно представить, как способ организации педагогического процесса, основанный на взаимодействии участников, направленных на поэтапное достижение цели.</p>	<p>Все категории педагогов по мере необходимости</p>	<p>Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов.</p>	<p>Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов.</p>

Эти формы разработаны с учетом дифференцированного подхода к профессиональному мастерству педагогов. Среди них есть формы только для молодых и малоопытных педагогов, и есть формы, которые рекомендуются для педагогов мастерства еще не достигших, но способных его достичь.

Система непрерывного образования педагогов предполагает разработку образовательных программ для отдельных групп педагогов, объединяющихся по личностным качествам, психологической совместимости, по степени заинтересованности.

Либо есть другой вариант: для каждого педагога разрабатывается «**Индивидуальная программа творческого развития**».

Структура ее написания общепринята. Она включает в себя:

- 1) учебный план;
- 2) учебно - тематический план;
- 3) содержание каждого занятия;
- 4) перечень заданий для самостоятельной работы;
- 5) перечень тем для самостоятельного изучения;
- 6) формы отчетности.

Необходимо отработать этапы профессионального развития педагога по осуществлению перестройки мышления педагогов для подведения их к самостоятельной формулировке противоречия между возможностями системы и современными требованиями к подготовке выпускника.

Далее организационный этап программы предполагает:

- Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний.
- Развитие исследовательских умений воспитателей.
- Организация взаимодействия занятий, круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т. д.

Таким образом, из предложенных форм работы, мы остановимся подробнее на одном. «**Проектные команды**» сравнительно новая форма работы в АНО ДО, но уже зарекомендовала себя, как весьма эффективная. Данная форма работы нами осваивается едва ли больше года. Работа над проектами вообще вызывала много вопросов и сложностей, например, целеполагание, формы проведения, этапы разработки, а так же техническое оформление. Для успешного освоения проектирования, мы предложили педагогам схему, по которой они выстраивали свою деятельность.

Этапы реализации проекта	Содержание работы	Участники
Подготовительный этап	Обдумывание идеи проекта, сбор информации, материала для реализации идеи.	Педагоги, специалисты, родители, воспитанники.
Организационный этап Формирующий этап	Составление плана проекта, определение сроков реализации и ответственных за отдельные этапы проекта. Проведение круглых столов с родителями и педагогами. консультации по теме проекта и реализации задач. Разработка положений смотров, конкурсов, конспектов занятий, сценария итогового мероприятия.	Педагоги, специалисты, родители. Педагоги, специалисты, родители, воспитанники.

	<p>Педагоги, специалисты . Проведение занятий с детьми специалистами и педагогами (комплексные, тематические, бинарные), посещение выставок в экспонентре, музеи и т.д. Проведение конкурсов и смотров в рамках проекта. Совместная работа детей, родителей и педагогов по созданию и оформлению выставок совместных работ, фото выставок и фотоколлажей по теме проекта.</p>	
Итоговый этап	<p>Проведение итогового мероприятия (праздника, развлечения). Награждение победителей конкурсов и родителей благодарственными письмами. Анализ результатов проектной деятельности. Обобщение опыта.</p>	Педагоги и специалисты , родители.

Структура участия в «проектных командах»

Цель: обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

1. Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
2. Совершенствование системы научно-методической работы, её организация.

Качество воспитательно-образовательного процесса в АНО ДО зависит не только от целей и задач, которые поставлены перед педагогическим коллективом, но и в значительной мере от профессиональной компетентности кадров, реализующих эти цели на практике. Поэтому уровень методической работы, её эффективность во многом определяют профессиональную готовность кадров к реализации образовательной программы АНО ДО.

Командный позволяет «заставить» людей действовать в одной команде для разработки в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

При использовании этого метода каждый педагог может:

- сосредоточиться на содержании;
- действовать целенаправленно;
- сохранить возможность для импровизации;
- проявить самостоятельность каждому участнику обсуждения;
- проводить обсуждение в свободной и коллегиальной обстановке.

Метод непроизвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы.

Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака» (brainstorming) – процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени.

В нашем детском саду этот метод активно применяется на заседаниях творческой группы для обсуждения плана или проведения различных мероприятий: детских каникул, соревнований, педагогических конкурсов, методических объединений и др.

Все перечисленные методы достаточно эффективны. После их применения выявляются позитивные изменения общего уровня профессиональной компетенции педагогов.

Применение интерактивных методов обучения позволило создать условия для самостоятельной и творческой работы педагогов, познакомиться с предлагаемым опытом работы, развить умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, повысить их педагогическую компетентность, активизировать деятельность педагогов на педсоветах и семинарах, заинтересовать их в участии в профессиональных конкурсах не только муниципального, но и регионального уровня.

Следующий пункт плана на практическом этапе:

3. Создание внутрисадовской системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.). Для того чтобы работа носила системный характер необходимо уделять большое внимание изучению профессионального потенциала педагогов .

Здесь поможет создание методического паспорта воспитателя . Методический паспорт воспитателя – это своеобразный паспорт методического мастерства педагога , который даёт целостное представление о каждом педагоге (рассчитан он на 5 лет). А также помогает сократить бумажный поток документации. Структура его такова: (Приложение №3 Структура методического паспорта педагога).

Методический паспорт педагога позволяет адекватно оценить результаты профессионального роста и позитивных изменений в деятельности каждого члена педагогического коллектива.

Далее на практическом этапе реализации программы следует:

Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.

Активизации профессионального потенциала педагогов придаём огромное значение. Создание стимулирующих мероприятий преследует разные цели: от признания и самовыражения до получения вознаграждения разного уровня. В МБДОУ должна существовать система мер поощрения творческих педагогов, проводятся смотр-конкурсы профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение предметно-развивающей среды, различные выставки и др.

В своей деятельности администрацией используются все виды контроля, применяются различные методы диагностики: наблюдения, анализ документации, анкетирование, изучение продуктов детской деятельности, экспресс-анализ достижений и продвижения детей.

Используем следующие методы управления коллективом:

- методы экономического стимулирования:
- доплата за активное участие, высокие показатели,
- разовые премии
- административные методы:
- рациональная расстановка кадров,
- указы, распоряжения в рамках деятельности .
- психолого-педагогические методы воздействия:
- совет, просьба, пожелания,
- стимуляция творческой активности, инициативности сотрудников,
- воспитание чувства коллективной ответственности и самосознания.

Методы общественного воздействия:

- вовлечение сотрудников и родителей в управление ,
- развитие демократического стиля в процессе работы и выстраивании стратегии развития АНО ДО,
- обеспечение свободы личности каждого педагога.

5. Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.

6. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города:

- работа в составе проблемно-творческих групп;
- участие в работе научно-практических конференций;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- участие в выставках материалов передового педагогического опыта.

Контрольно-оценочный этап реализации «проектных команд»

Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Оценка в системе показателей:

- восприимчивость педагогов к новому;
- подготовленность к освоению новшеств;
- степень новаторства педагогического коллектива;
- степень творческой активности;
- развитость коммуникативных связей.

2. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.

3. Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию инновационного потенциала.

Эффективность деятельности педагогического коллектива АНО ДО по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если конструировать ее, как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие инновационного потенциала педагогического коллектива АНО ДО:

- последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам;
- обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств;
- повышать уровень новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия развития педагогов АНО ДО.

«Педагогическая мастерская» (для начинающих педагогов)	«Школа передового опыта»	«Школа высшего педагогического мастерства»
<p>Помогает адаптироваться начинающим воспитателям, выработать собственную систему воспитания. В современной ситуации к числу приоритетных ценностей относятся независимость, свобода выбора, возможность творческого поиска. Большинство молодых педагогов нуждаются не столько в наставничестве, сколько в возможности получить методическую, психолого-педагогическую, управленческую и другую информацию. Поэтому основными задачами являются:</p> <p>формирование и воспитание потребности у молодых педагогов непрерывного самообразования;</p> <p>помощь педагогу с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта;</p> <p>стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности педагога.</p>	<p>Значимость заключается в ее открытости для всех коллег. Каждый педагог имеет возможность непосредственного вхождения в творческую лабораторию «Мастер-класс».</p> <p>Внутри данного объединения проходят беседы, изучаются современные методы и приемы работы, осуществляется взаимное посещение занятий и тщательный анализ. Такое творческое содружество совершенствует работу всех педагогов.</p> <p>Общение «на равных» опытных и начинающих педагогов, глубокая заинтересованность каждого каждым способствуют созданию в коллективе творческой атмосферы, стимулируют педагогический поиск, что, в конечном счете, обогащает образовательный процесс.</p>	<p>Деятельность направлена на организацию научно-экспериментальной и опытно-исследовательской работы по апробации новых концепций, идей, проектов, программ, внедрения проектирования в осуществление поставленных задач.</p> <p>Говоря о внесении изменений в структуру методической деятельности, стоит отметить, что методический кабинет становится центром научно-методической работы, где формируется профессиональная культура педагога.</p>

Особенности педагогических мастерских в АНО ДО «Лазурный»

Материал методического кабинета можно рассортировать на несколько разделов:

- нормативные и инструктивные материалы,
- методические материалы,
- методическая и справочная литература,
- дидактический и наглядный материал,
- ТСО.

10. Прогнозируемый результат реализации программы.

В результате внедрения программы в практику работы учреждения мы предполагаем, что:

- уровень инициативности, творческой активности педагогов преобразуется в процесс активизации их саморазвития и профессионального роста;
- изменится социальное позиционирование педагогов вследствие интеграции в профессиональное сообщество через повышение умения презентовать свой опыт работы;
- повысится уровень воспитательно-образовательной работы в АНО ДО;
- возрастет имидж ;
- реализуются требования к профессиональным компетенциям педагога;
- закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
- повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала.

Программа по управлению повышением профессионального мастерства педагогов, в основу которого положены важные качества, выделенные из федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и профессионального стандарта педагога. Существующие формы работы по повышению профессионального мастерства педагогов в АНО ДО: педагогический совет, участие в мастер-классах, участие в конкурсах профессионального мастерства, прохождение курсовой подготовки, аттестация педагогических кадров успешно реализуется. В опыт учреждения внедрен метод проектов, который позволяет педагогам раскрывать творческий потенциал, реализовывать образовательную программу, формировать у детей предпосылки учебной деятельности, зарекомендовал себя одним из эффективных по повышению профессионализма педагогов.

Источники:

1. Аншукова Е.Ю. Аналитическая деятельность старшего воспитателя.// Управление ДОУ. - 2004. - №3. с. 29 - 32.
2. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. - 2004. - №3. с. 82 - 85.
3. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом / К.Ю. Белая. - М.: ООО АСТ, 2003. - 393 с.
4. К. Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. - М., 2008.
5. Беляева И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами// Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2008. - № 12.
6. Волобуева Л. М., Мирко И. А. Активные методы обучения в методической работе ДОУ// Управление ДОУ. - 2006. - № 6.
7. Зинкевич Е., Зенченко С. Старший воспитатель: система работы по повышению квалификации педагогов//Дошкольное воспитание. - 2003. - № 5.
8. Кузнецова Е. Б., Волкова С. М. Влияние новых форм методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ// Управление ДОУ. - 2009. - № 7.
9. Кутузова И.Повышение квалификации педагогов ДОУ в современном педагогическом пространстве// Дошкольное воспитание. - 2005. - №9.
10. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) "
11. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"
12. <http://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2015/01/10/proekt-programma-upravlenie-povysheniem-professionalnogo-masterstva>
13. <http://gigabaza.ru/doc/169040.html>
14. Электронный ресурс <http://premia-rf.ru/>
15. Электронный ресурс <http://psihotesti.ru/>