



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 80»
Н.Н. Максименко
2023 год

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 80
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОВОРОССИЙСК**

ПРИНЯТА:
на Педагогическом совете
протокол № 1
от «31» августа 2023 г.

г. Новороссийск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел	Стр.
I. Целевой раздел.	3
1.1. Пояснительная записка: цели и задачи реализации Программы;	5
значимые для разработки Программы характеристики	4
II. Содержательный раздел.	5
2.1. Внешняя система повышения квалификации	5
2.2. Внутренняя система повышения квалификации педагогов.	6
2.3 Планируемые результаты освоения Программы	9
2.4. Управление профессиональным развитием педагога	10
2.5. План мероприятий	10
III. Дополнительный раздел программы	14
3.1.Измерительные инструменты.	14
Приложение 1	15
Приложение 2	17

I. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Программа разработана рабочей группой педагогов МБДОУ детский сад № 80 в составе: заведующего Максименко Н.Н., старшего воспитателя Саниной М.В., воспитателя Чижовой Н.Н., инструктора ФК Драновой С.Ф., педагога-психолога Остриковой О.А.

Настоящая персонифицированная программа профессионального развития педагогических кадров (далее – ППРП). определяет цели, задачи, приоритетные направления и конкретные меры профессионального развития педагогических кадров в МБДОУ №80 (далее – учреждение). ППРП разработана на основе анализа актуальной ситуации и тенденций развития педагогического кадрового потенциала учреждения, задач государственной политики в сфере дошкольного образования.

ППРП спроектирована в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования от 17.10.2013 г. № 1155;
- Законом Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Приказом 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)»;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 30.09.2023 г. № 874 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения федеральных основных общеобразовательных программ дошкольного образования», зарегистрирован в Минюсте РФ 02.11.2023г. № 70809;
- Федеральная образовательная программа дошкольного образования от 25 ноября 2023 г. № 1028.

ППРП рассчитана на 3 учебных года с корректировкой сведений о педагогических кадрах, наименования курсов повышения квалификаций, тематики педагогических советов, семинаров и графика аттестации педагогов.

Проблемы текущего состояния кадрового потенциала МБДОУ №80.

1. Незначительный приток молодых специалистов и необходимость обновления педагогического коллектива в перспективном режиме.
2. Недостаточная мотивация учителей к участию в профессиональных конкурсах.
3. Отсутствия гибкости к изменениям, ориентации на существующий спрос и индивидуализацию обучения, ориентацию на последние достижения в науке и технике; использование эффективных методов, технологий и средств обучения.
4. Дефицит представлений о потребностях в профессиональном развитии.

Наличие подобной картины является необходимым условием реализации эффективной кадровой политики в учреждении, принятия оптимальных решений в отношении вопросов регулирования деятельности педагогов, уровня заработной платы, моделей оплаты труда, государственных гарантий и льгот, выстраивания системы профессионального развития и карьерного роста.

На основе проведенного анализа можно сформулировать приоритетные цели, задачи, принципы профессионального развития кадров в учреждении, ожидаемые результаты работы.

Цель: создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов учреждения.

Задачи:

1. Определение требований к качеству кадрового потенциала, отвечающих задачам модернизации системы дошкольного образования;
2. Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих работников учреждения;
3. Создание механизмов мотивации педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию;
4. Формирование организационно и содержательно разнообразной инфраструктуры непрерывного профессионального развития педагогических кадров;
5. Повышение престижа (социального статуса) профессии педагога, удовлетворенности педагогических работников своей профессиональной деятельностью;
6. Формирование в профессиональном сообществе инновационной культуры;
7. Переориентация профессионального сознания и мышления педагога на новые нестереотипные модели педагогической деятельности.

Значимые для разработки Программы характеристики.

Наименование учреждения в соответствии с Уставом: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад вида № 80» муниципального образования город Новороссийск

Адрес: 353920, Российская Федерация, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников, д. 16

Телефон/факс: (8617) 63-43-48

Электронный адрес: sadik@mbdoy80.ru

Сайт: <http://mbdoy80.nichost.ru>

Статус: тип: дошкольное образовательное учреждение

вид: детский сад общеобразовательного вида

Детский сад расположен в жилом микрорайоне города. В ближайшем окружении от детского сада находятся: МБОУ СОШ № 29, филиал детской городской библиотеки № 2 им К.И. Чуковского. Детский сад взаимодействует с объектами социального окружения на основании взаимных договоров и содержательных планов работы через разные формы и виды совместной деятельности. На протяжении многих лет МБДОУ детский сад № 80 взаимодействует с «Новороссийским социально-педагогическим колледжем», являясь базой для прохождения педагогической практики студентов. Такое удобное расположение даёт нам возможность привлекать ресурсы социального партнерства для профессионального развития наших педагогов.

Педагогический состав МБДОУ детский сад № 80

Кол-во педагогических работников	Уровень образования			Уровень квалификационной категории		
	Высшее	Среднее профессиональное	Профессиональная переподготовка	Высшая	Первая	Соответствуют занимаемой должности
28	14	9	5	0	1	19

Педагогический состав:

Старший воспитатель - 1

Воспитатели – 21

Музыкальный руководитель - 1

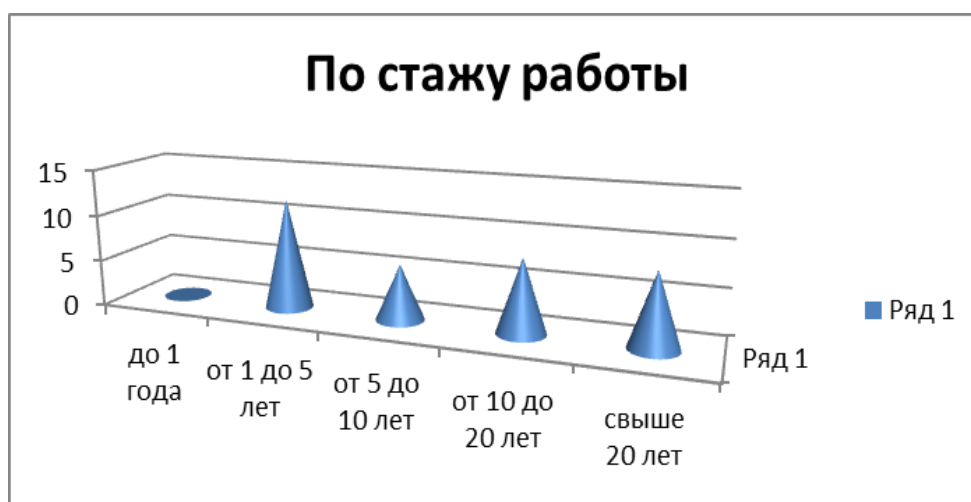
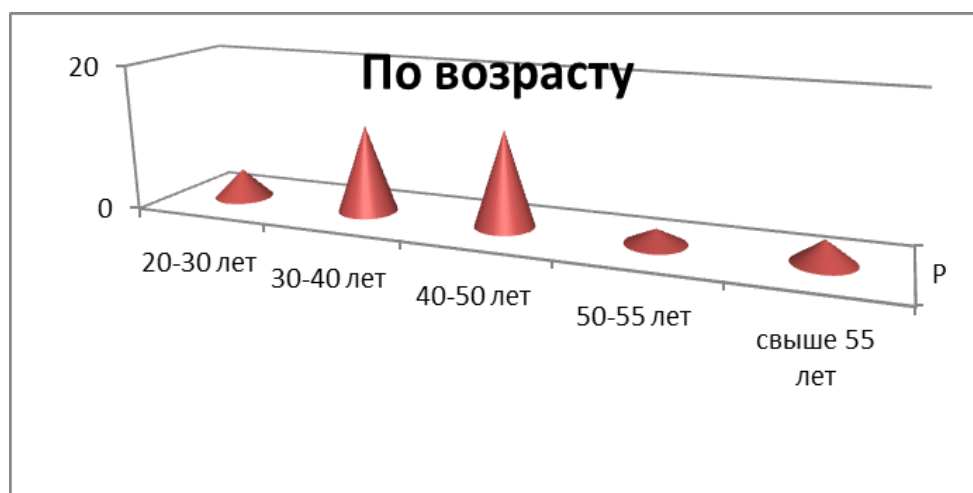
Учитель-логопед – 1

Инструктор ФК – 2

Педагог - психолог - 1

Административный состав:

Заведующий - 1



Все педагоги своевременно проходят КПК, на 01.09.2023 г. прошли курсы повышения квалификации по ФГОС ДО 100 % педагогов. Также педагоги повышают свой профессиональный уровень через активное участие в городских и

профессиональных конкурсах, методических объединениях, семинарах, что положительно влияет на развитие ДОУ.

II Содержательный раздел.

2.1. Внешняя система повышения квалификации

1. Курсовая подготовка педагогов МБДОУ №80 на 2023 – 2026 учебные года.
2. График аттестации педагогов в 2023-2026 учебных годах.

2.2. Внутренняя система повышения квалификации педагогов.

В МБДОУ № 80 педагогический коллектив насчитывает 28 педагогических работников. Структура модели повышения квалификации в МБДОУ №80 включает три организационных уровня:

- самообразование;
- внутренний;
- муниципальный.

Первый уровень самообразование – предоставляет наибольшую творческую свободу педагогу. Содержательно он включает изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями педагога. Перечень вопросов, выбранных педагогом для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в его годовой план и регистрируется в плане работы. В течение учебного года на педагогических мероприятиях заслушиваются отчеты педагогов о проведенной работе по теме самообразования. Самообразование осуществляется в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, написания статей, подготовки конкурсных материалов и др.

Само время предъявляет к педагогам такие требования как профессионализм, способность к творческому использованию все возрастающего потока информации на практике. В большей степени от уровня профессионально-педагогической культуры педагога, его способности к постоянному личностному и профессиональному росту зависит и качество образования, подготовленность обучающихся к жизни в современных условиях. Именно поэтому требование повышения качества образования и стимулирование личностного развития воспитанников, несомненно, требует постоянного самообразования воспитателя. Тем более, что современное образовательное общество характеризуется как общество «деятельностного знания», где особую роль играет процесс трансформации знания в умение применить его на практике. Самообразование, прежде всего, расширяет и углубляет этот процесс, способствует осмыслению инноваций на более высоком и теоретическом, и практическом уровне, что и требует от педагогов системно-деятельностный подход.

В самообразовании педагога можно выделить внешнюю и внутреннюю стороны. Внешние формы организации самообразования можно поделить на традиционные и инновационные.

Традиционные – это, прежде всего, различные курсы повышения

квалификации, которые каждый педагог должен проходить раз в три года. Причем, главное достоинство такой формы самообразования – возможность получения квалификационной помощи от специалиста-преподавателя, а также возможность обмена опытом между коллегами. Но эта форма организации самообразования педагога имеет и недостатки: неудобное время проведения – в учебный период, что влечет большие изменения в режиме работы детского сада; также иногда и лекционный материал курсов требует доработки, т.к. пока недостаточно серьезно изучены потребности педагогов. К традиционным формам самообразования можно отнести и получение второго высшего образования или второй специальности.

К **инновационным** формам самообразования относятся, прежде всего, дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы. Дистанционные курсы можно пройти в удобное для педагогов время; а также можно выбрать темы по интересующим и наиболее актуальным для конкретного педагога вопросам. В последние годы появилась еще одна новая форма организации самообразования воспитателей – сетевые педагогические сообщества.

Сетевое педагогическое сообщество – это Интернет-ресурс, созданный для общения единомышленников, педагогов различных регионов нашей страны, желающих поделиться опытом, поспорить, рассказать о себе, узнать нужную информацию. Сетевое сообщество открывает перед педагогами новые возможности. Это, прежде всего, использование открытых, бесплатных и свободных электронных ресурсов, и самостоятельное создание сетевого образовательного содержания, и освоение информационных компетенций, знаний и навыков.

Отсюда главные преимущества этой формы самообразования: обмен опытом осуществляется между учителями-практиками; методическая помощь является адресной; всегда можно попросить и получить консультацию в удобное для педагога время. Но главная форма самообразования – это внутренняя, индивидуальная. Индивидуальная работа педагога может включать в себя: научно-исследовательскую работу по определенной проблеме; посещение библиотек, изучение научно-методической и учебной литературы; участие в педагогических советах, научно-методических объединениях; посещение занятий коллег, обмен мнениями по вопросам организации занятий, содержания обучения, методов преподавания; теоретическую разработку и практическую апробацию разных форм занятий. Организационный уровень «Самообразование» пронизывает все уровни повышения квалификации, все формы повышения квалификации и является фундаментом данного процесса в детском саду.

Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах доказывает систематическую работу в области самообразования педагогов.

Второй уровень повышения квалификации – внутренний.

На внутреннем уровне повышения квалификации воспитателей проходит через:

- систему педагогических советов;
- работу методических мероприятий;
- работу постоянно действующих тематических семинаров;
- проведение и посещение открытых занятий;
- наставничество;
- портфолио педагога.

Повышение квалификации педагогов на внутреннем уровне приводит к повышению качества образования в детском саду, повышению мотивации педагогов к улучшению своей работы и результативности участия их в мероприятиях на муниципальном уровне.

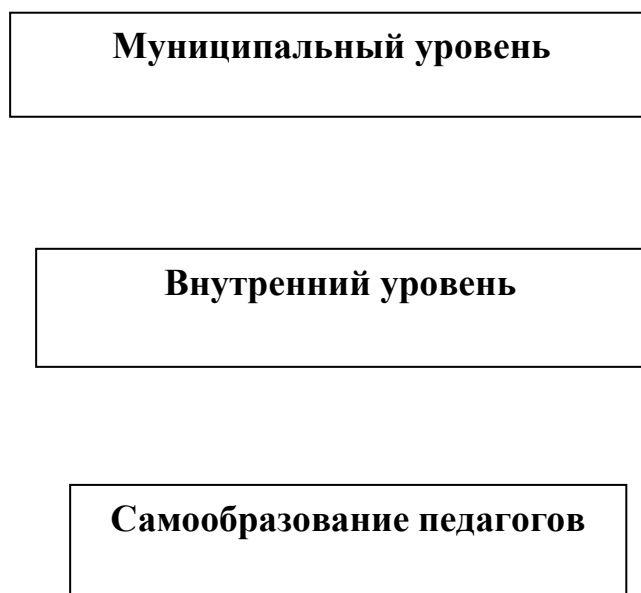
Третий уровень – муниципальный. На муниципальном уровне повышение квалификации производится по плану работы МКУ ЦРО г. Новороссийска.

Педагоги нашего детского сада принимают участие в городских методических объединениях и в профессиональных конкурсах муниципального и краевого уровня. Представленные результаты работы являются показателем эффективной и качественной методической деятельности педагогического коллектива детского сада и управленческой команды.

Инновационной формой повышения квалификации на данном уровне является участие в Интернет-семинарах, вебинарах и т.д.

Представленная модель апробирована, современна, дает положительные результаты, охватывает разные уровни педагогической деятельности кадрового ресурса детского сада.

Уровневая модель повышения квалификации педагогов МБДОУ № 80



Данная модель повышения квалификации педагогических работников дает возможность педагогам получать непрерывное образование, самостоятельно конструировать индивидуальный образовательный маршрут, повышая квалификацию с учетом своих профессиональных потребностей и дефицитов. Модель внутренней системы повышения квалификации реализуется в различных формах, что также дает возможность педагогам выбора личного образовательного маршрута.



Модель повышения квалификации, используемая в МБДОУ № 80, предоставляет возможность педагогу:

- выбрать наиболее приемлемый путь повышения квалификации в соответствии с профстандартом;
- научиться эффективно использовать инновационные технологии обучения для решения педагогических проблем;
- анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики;
- интегрировать педагогические технологии, формы и методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов у обучающихся.

2.3. Планируемые результаты освоения программы

Результаты:

- созданы условия и сформированы компетенции для повышения качества образования;
- создана комплексная инфраструктура современного образовательного пространства учреждения;
- создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов.
- разработка единых, индивидуальных подходов к определению содержанию повышения квалификации педагогических работников.

Повышение профессионального мастерства педагогов.

-соответствие педагогов требованиям профессионального стандарта в контексте ФГОС и ФОП.

- внедрение современных технологий в образовательный процесс. - создана система стимулирования, поощрения педагогических работников по результатам профессионального развития.

2.4. Управление профессиональным развитием педагога

№ п/п	Действия по решению проблем	Цель	Исполнитель
1.	Подпор инновационных методик интегральной оценки компетентности	Системно оценить профессиональную компетентность педагога	Старший воспитатель
2.	Диагностика мотивированности педагогов непрерывному постдипломному образованию	Выявить актуальные для учреждения направления внутриорганизационного повышения квалификации	Заведующий, старший воспитатель
3.	Построение и реализация маршрута сопровождения каждого отдельного педагога	План внутреннего обучения педагогического коллектива в целом; Динамика уровня личного вклада каждого педагога в их решения.	Старший воспитатель
4.	Оценка и анализ достигнутых в профессиональном развитии педагога эффектов	Выстраивание следующей траектории развития профессиональных компетенций и дефицитов; транслирования опыта и мастерства.	Старший воспитатель

2.5. План мероприятий

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ.	Сентябрь 2023 г	Старший воспитатель Санина М.В.,
Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития		

Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	Октябрь 2023г	Старший воспитатель Санина М.В.
Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Октябрь 2023г	Заведующий Максименко Н.Н.и старший Воспитатель Санина М.В.
Разработка, внесение изменений в Положение о материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	По мере необходимости и	комиссия по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	Постоянно	Старший Воспитатель Санина М.В.
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Ноябрь 2023г	Заведующий Максименко Н.Н. Старший воспитатель Санина М.В.
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, профессиональные сообщества, ассоциации образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	Декабрь 2023г	Заведующий Максименко Н.Н. Старший воспитатель Санина М.В.
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ), в рамках ВСОКО	Апрель-май 2024г	Старший воспитатель Санина М.В.
Составление, корректировка и анализ индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	Май 2024г	Старший воспитатель Санина М.В.
Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	Февраль-март 2024г	Заведующий Максименко Н.Н. Старший воспитатель Санина М.В.

<p>Планирование образовательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> · формирование корпоративного заказа; · проведение ВСОКО -повторная оценка уровня квалификации организация методического сопровождения; профильные и индивидуальные консультации: -«Использование современных технологий в образовательной деятельности; -«Методические рекомендации в образовательном процессе с детьми дошкольного возраста»; - «Повышение профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФОП ДО» - Практические упражнения для педагогов «Профилактика эмоционального выгорания педагогов» - временные творческие объединения по направлениям работы · конкурсы: · «Портфолио педагога» · «Лучшая методическая разработка» · «Мозаика педагогического мастерства» · «Работаем по новым стандартам» · открытые показы ООД · наставничество - включение педагогов в образовательное пространство: ГМО, клубы молодого педагога, интернет-сообщества взаимодействие с соц партнерами; · конкурсное движение; · семинары-практикумы; · "Интерактивный педагогический блокнот" 	<p>Январь 2025г Май 2024г</p> <p>Июнь 2024г</p> <p>Октябрь 2023г</p> <p>Декабрь 2023г Февраль 2024г</p> <p>Апрель 2025г</p> <p>Ноябрь 2023г</p> <p>Январь 2025г</p> <p>Март 2024г.</p> <p>Сентябрь 2025г</p> <p>Ноябрь 2023г, Март 2025г, Ноябрь 2024г,</p> <p>Май 2024г, май 2025г</p> <p>В течении всего периода</p> <p>Декабрь 2023, май 2025, декабрь 2024</p> <p>Январь 2026г</p>	<p>Заведующий Максименко Н.Н. Старший воспитатель Санина М.В.</p>
---	--	---

<ul style="list-style-type: none"> · "Стиль общения современного педагога" · «Фасилитация-современная технология» · «Обеспечение эмоционально комфортного микроклимата в коллективе» · -Мастер-классы; · "Говорим правильно нам подражают дети" · «Лайфхаки для родителей» · «Полезное использование гаджетов» · вовлечение в проектную деятельность; · -поддержка традиций; · экскурсии, фестивали, квест-игры, проведение акций, организация выставок и др. 	<p>Февраль 2026г</p> <p>Сентябрь 2024г</p> <p>Февраль 2026г</p> <p>Ноябрь 2023г</p> <p>Март 2026г</p> <p>Апрель 2024г</p> <p>В течении всего периода</p>	
Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров		
Организация разных форм обучения и переподготовка педагогов (в том числе дистанционного), Формирование корпоративного заказа на курсы ПК по индивидуальным программам профессионального развития (ИППР)	В течении всего периода Январь 2025г Сентябрь 2025г	Старший воспитатель Санина М.В.
Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2023-2026	Старший Воспитатель Санина М.В.
Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации», «Учимся искусству дискуссии»	2023-2026	Старший воспитатель Санина М.В., педагог-психолог МАДОУ №49,
Развитие конкурсного движения: -конкурсы в ДОУ -дистанционные конкурсы -профессиональные конкурсы	2023-2026	Старший воспитатель Санина М.В.
Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей		
Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация проведения ВСОКО, оценки уровня квалификации.	Весь период	Старший воспитатель Санина М.В.

Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий Максименко Н.Н., старший воспитатель Санина М.В.
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей	Весь период	Старший воспитатель
Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель Санина М.В., Председатель ПК Субботина Л.В.
Поддержка традиций ДОУ	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДОУ	Весь период	Заведующий Максименко Н.Н., старший воспитатель Санина М.В.
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2023-2026	Заведующий и Старший воспитатель

III Дополнительный раздел. 3.1. Измерительные инструменты.

1. Диагностика мотивированности педагогов (Приложение 1).
2. Карта профессиональной активности педагогов (Приложение 2).

Диагностика мотивированности педагогов

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
4. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
5. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
6. Я более доброжелателен, чем другие.
7. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
8. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
9. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
10. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
11. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
12. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
13. Препятствия делают мои решения более твердыми.
14. У меня легко вызвать честолюбие.
15. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
16. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
17. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
18. Нужно полагаться только на самого себя.
19. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
20. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
21. Я менее честолюбив, чем многие другие.
22. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
23. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
24. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
25. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
26. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
27. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
28. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.

40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.

41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

42. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.

43. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.

Карта профессиональной активности педагогов

Тема:

Цель профессионального развития:

Разделы плана

1. Изучение психолого-педагогической литературы

№	Тема (вопросы, связанные с изучением темы)	Форма отчета	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
1.			Консультация для педагогов
2.			Родительские собрания
3.			Педагоги ДОУ

2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

Задачи или содержание деятельности	Сроки		Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Начало	Окончание		
				Педагоги ДОУ

--	--	--	--	--

3. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности

В план обобщения опыта включены действия по систематизации накопленного материала – написание рекомендаций, статей, сообщений и др.

Задачи или содержание деятельности	Сроки		Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Начало	Окончание		
Открытые занятия и развлечения	В течение года		Конспект занятия, развлечения	МО воспитателей ДОУ,
Рекомендации родителям	Май		Выступление на тему:	Родительское собрание
Выступление на педчасах для воспитателей ДОУ	В течение года		Доклад	МО воспитателей ДОУ

4. Участие в системе методической работы детского сада.

Указывается, в каких методических мероприятиях детского сада педагог будет участвовать, какова роль в данном мероприятии (творческая группа, методическое объединение и др.)

Мероприятия Дошкольного учреждения	Сроки		Выполняемые виды работ (решаемые задачи)	Форма представления результатов работы
	Начало	Окончание		
Педсовет	По плану работы ДОУ		Выступление на тему	Презентация с использованием ИКТ Анализ открытого мероприятия
Посещение открытых	В течение		Анализ открытого	ГМО

мероприятий в ДОУ	года		мероприятия	
Участие в работе методических объединений	По плану работы МО		Участие в мастер-классах, сообщения и презентации по запросу	
Работа в творческой группе	Ежегодн о август	сентябрь		

5. Обучение на курсах повышения квалификации (по потребности)

Курсы повышения квалификации по плану _____ год.

