



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное  
учреждение «Детский сад № 441 «Кузнечик»**

---

603136, город Нижний Новгород, улица Ванеева, 120, ИНН 5262085811,  
тел.(831)468-29-44, тел. /факс 468-29-43, e-mail:sad4412007@yandex.ru

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

**Авторы:  
Муравьева Е.А., заведующий,  
Колесова Т.И., заместитель заведующего**

## Введение

Современная ситуация на фоне введения в действие новых нормативно-правовых документов требует обновления образовательного процесса через освоение новых инновационных технологий. Данные изменения делают актуальным повышение профессиональной компетентности педагогов. Развитие профессиональной компетентности педагога – это развитие его профессиональных качеств, сложный и многоплановый процесс. Развивающийся педагог способен самостоятельно овладевать новыми знаниями, методами, технологиями, способен разрабатывать или модифицировать новую методическую продукцию, на основе педагогической диагностики способен анализировать образовательный процесс, менять стратегию воспитания, добиваясь высоких результатов. В Профессиональном стандарте педагога представлен подход, согласно которому в функции педагога входит:

- педагогическая деятельность по проектированию образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях дошкольного образования;
- педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ для детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития.

Приказом Минтруда России от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрированного в Минюсте России 06.12.2013, регистрационный №30550) установлено, что профессиональный стандарт педагога применяется работодателем при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации педагогов, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и при установлении системы оплаты труда.

Данная программа разработана в соответствии с ФГОС ДО, а также с Профессиональным стандартом педагога, и представляет комплекс управленческих и методических воздействий для обеспечения максимальной успешности коллектива, основой которой составляет разработка педагогами индивидуальной программы саморазвития.

## Актуальность

Введение профессионального стандарта ставит перед администрацией детского сада создание специальной развивающей профессиональной среды, которая характеризуется личностно-ориентированным подходом, правом выбора собственной образовательной траектории. Под профессиональной средой педагога необходимо понимать педагогическую систему, интегрирующую научно-образовательный, кадровый, интеллектуальный, материальный потенциал образовательного учреждения, расширяющую возможность для профессионально-личностного роста педагогов с учетом тактических и стратегических целей образовательного учреждения. Профессиональная среда – это совокупность внешних условий и факторов, непосредственно влияющих на личность. Социальная сторона профессиональной среды – это межличностные отношения, организационный микроклимат, отношение к труду. Предметная составляющая – это сам предмет, средства и орудия труда. Мотивационная сторона – цели, условия труда, препятствия, система оценки работы и поощрения.

Профессиональная среда влияет на профессионально-личностный рост педагога, обеспечивает достаточно быстрые его темпы, определяет новые направления, стимулирует профессионально-личностное развитие как процесс саморазвития.

Профессиональное развитие педагога характеризуется принципом «от простого к сложному» (А.К.Маркова, Н.В.Кузьмина, Е.А.Климов, В.И.Беспалько)

1. Профессиональное развитие выступает как процесс, на каждом этапе которого педагога характеризуют определённые достижения и показатели. Непрерывное самообразование, саморазвитие предполагает, что воспитатель транслирует свой профессиональный инновационный опыт.

2. Профессиональное развитие отражает целостный процесс развития.

3. Профессиональное становление растёт за счет развития новых потребностей.

4. Психологическую основу профессионального развития составляет саморазвитие как процесс превращения собственной жизнедеятельности в предмет практического преобразования приводящей, к творческой самореализации в профессии.

По определению А.К.Марковой, профессионала отличает не только наличие высоких результатов деятельности, но и внутреннее отношение человека к труду, его мотивационная сфера, которая характеризуется следующими критериями:

- увлеченность смыслом педагогической деятельности, желание оставаться в профессии;
- мотивация высокого уровня достижения в педагогической профессии;
- мотивация профессионального роста и саморазвития в профессии, высокое профессиональное целеполагание;
- гармоничное прохождение всех этапов профессионализации;
- отсутствие профессиональной деформации в мотивационной сфере, профессиональных кризисов;
- профессиональный контроль, поиск причин неуспеха в себе самом и внутри своей профессии;

- при достижении высоких результатов в профессиональной деятельности, отсутствуют стрессы, срывы, перегрузки.

Для осуществления профессионального развития в рамках методического обеспечения необходимо учитывать:

- имеющийся индивидуальный профессиональный уровень его развития;
- предполагаемый уровень достижения профессионального развития в зависимости от специфики выполняемой профессиональной деятельности;
- уровень сформированности мотивационно-ценностных установок и ориентиров на профессиональное развитие.

Профессиональный уровень развития напрямую зависит от педагогического стажа. Методическая поддержка имеет разную направленность исходя от образовательных потребностей педагогов. Под образовательными потребностями понимается желание педагога овладеть знаниями, умениями, навыками и качествами, которые необходимы ему освоить для решения образовательных задач.

Молодые специалисты

- сознание ценностей личностно-ориентированной модели воспитания, обучения и развития;
- формирование основ педагогического мастерства;
- развития умений и конструирующих способностей.

5 – 10 лет

- овладение способами проектирования образовательного процесса с целью повышения его эффективности и качества в условиях вариативного образов;
- формирование умение анализировать научно-методическую литературу, применяя получение знаний на практике, активизации творческих способностей.

более 10 лет

- развитие способностей к перепроектированию собственной деятельности в контексте тенденций и развития психолого-педагогического и социально заказа общества;
- проявление творческого потенциала педагога;
- пропаганда своих достижений;
- развитие исследовательской деятельности.

1 уровень – уровень овладения профессией, адаптации к ней, усвоение норм, приёмов, технологий;

2 уровень - педагогическое мастерство как выполнение на хорошем уровне лучших образцов передового педагогического опыта, накопленных в профессии, владение индивидуальным подходом к воспитанию, методами и приемами, осуществление личностно-ориентированного обучения.

3 уровень – самоактуализация педагога в процессе осознания возможностей педагогической профессии для развития своей личности, саморазвития средствами профессии, сознательное улучшение своих позитивных качеств, сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля.

4 уровень – педагогическое творчество как обогащение педагогического опыта своей профессии за счет личного творческого вклада, внесение авторских предложений как касающихся отдельных задач, приемов, средств, методов, форм

организации воспитательно-образовательного процесса, так и создающим новые педагогические системы обучения и воспитания.

Общение идей исследователей в области изучения становления профессиональной компетентности педагогов, показывают, что результаты профессионального развития рассматриваются с позиции профессионализма и профессиональной компетентности.

Уровни соответствия профессионального становления педагогов ДОО требованиям профессионально-квалификационных характеристик:

1-й уровень, необходимый, но недостаточный. Стадия остановившегося саморазвития.

Владеет знаниями в объеме программы, но допускает ошибки. Имеет общие представления о современных психолого-педагогических концепциях. Учитывает результаты диагностики. Не систематически осуществляет индивидуальный подход. Слабая степень умения формулировать цели. Планирует систему занятий, плану предусматривают достижение поставленных целей. Осуществляет воспитание и обучение в соответствии требованиями ООП ДОУ. Проявляет слабый интерес к новому в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

2-й уровень – необходимый и достаточный. Отсутствует сложившееся система саморазвития.

Владеет твердыми знаниями в рамках программы, следит за специальной и методической литературой. Ориентируется в современных психологических педагогических концепциях. Органично соединяет диагностику с учебным материалом. В основном обеспечивается индивидуальный подход к детям. Умение определять только общие цели. При планировании учитываются результаты предыдущей деятельности, намечаются пути закрепления и развития достигнутого. Вносит элементы новизны. Творческое отношение к работе. Для повышения мастерства использует курсовые подготовки семинары, открытые мероприятия.

3-й уровень – сверхдостаточный. Активная реализация в самообразовании. Имеет глубокие и разносторонние знания сверх программы, свободно ориентируется в специальной методической литературе, в современной психолого-педагогических концепциях, использует их как основу в своей педагогической деятельности. Владеет разными формами диагностики знает технологию их проведения, может модифицировать и разрабатывать свои методики диагностики. Систематически изучает воспитанников и обеспечивает индивидуальный подход. Умеет четко формулировать конкретные цели. Характер планирования определяется обеспечением выполнения программы, достижения воспитанниками положительных результатов. Характер планирования определяется обеспечением выполнения программы, достижения воспитанниками положительных результатов. Способен создать новую авторскую разработку по определённой теме, дать ей педагогическое обоснование и экспериментированию проверку. Занимается исследовательской и экспериментальной деятельностью.

### *Принципы программы профессионального роста*

- непрерывность – отражает связь и сбалансированность компонентов, устойчивость среды как системы;

- вариативность – обеспечивает реализацию индивидуальных, профессионально-личностных траекторий педагогов, выбор содержания, форм и методов обучения, разнообразных условий и возможностей для реализации и самоактуализации личности;

- открытость – обеспечивает обогащение структуры образовательного учреждения посредством доступа к информационным, образовательным, культурным ресурсам;

- интегративность – позволяет перейти к взаимному пользованию педагогическими методами, формами, технологиями и наиболее оптимальному подбору образовательных ресурсов, выбору видов деятельности для развития профессионально-личностных качеств каждого педагога

*Цель:* развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста.

#### *Задачи:*

1. Определить уровень профессиональных компетенций педагога на основе результатов мониторинга;
2. Выявить профессиональные затруднения педагогов;
3. Разработать дифференцированную программу развития профессиональной компетентности педагогов;
4. Активизировать участие педагогов в систематизировании и обобщении педагогического опыта;
5. Содействовать педагогам в самореализации посредством участия в инновационной деятельности.
- 6.

#### *Направления:*

- овладение профессиональными компетенциями к реализации направлений развития ребенка в соответствии с приоритетами, определенными ФГОС ДО;
- развитие профессиональной компетенции в области индивидуально-личностного подхода к детям;
- овладение умениями изучения, обобщения и оформления педагогического опыта;
- формирование коммуникативной компетентности в реализации всех форм сотрудничества между субъектами образовательного процесса.

Программа развития профессиональной компетентности педагогов реализуется через:

*Самообразование* педагога – изучение современных научных и методических разработок, инновационного опыта, в том числе регионального, прохождение курсов повышения квалификации.

*Деятельность педагога в профессиональном сообществе* – участие в работе методических объединений, творческих, рабочих групп на уровне дошкольной организации, муниципальном уровне.

*Участие в методической работе* – методическая работа педагога в рамках разработки методической темы, участие в методической работе ДОО, организованным старшим воспитателем, таки через взаимообучение.

Этапы составления программы развития педагогических кадров:

*1-ый этап. Диагностика и самодиагностика*

Цель данного этапа – выявление профессиональных затруднений педагога, интересов и типа его профессиональной работы. Педагог выявляет свой уровень профессиональных компетенций по предложенным ему анкетам. В результате происходит осознание и соотнесение образовательных потребностей с внешними требованиями (прежде всего ФГОС ДО, Профессиональным стандартом). На данном этапе в диагностику включаются специалисты педагог-психолог, старший воспитатель для внешней оценки профессиональной компетентности педагога, а также для выявления его затруднений и достижений.

*2-ой этап. Проектирование.*

Данный этап предполагает разработку в программе конкретных действий по реализации задач профессионального развития:

- определение путей решения проблем;
- развитие профессиональных интересов;
- определение содержания деятельности педагога в контексте профессионального развития;
- планировании собственных действий по реализации цели;
- определение ожидаемых результатов.

Реализация действий проходит через прохождения курсов повышения квалификации, посещение семинаров и открытых мероприятий коллег, знакомство с опытом работы педагогов-мастеров, изучение интернет- ресурсов; консультации старшего воспитателя, участие в инновационной деятельности, в рабочих, творческих группах ДОО, наставничество, участие в тренингах и других формах работы.

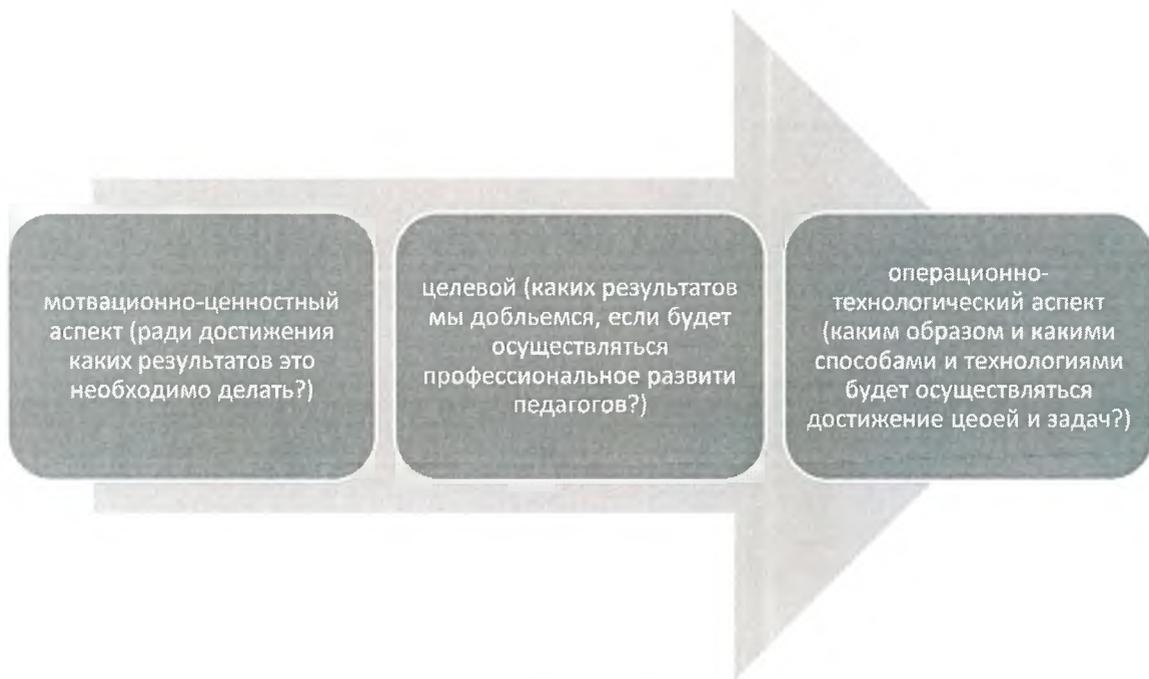
*3-ий этап. Реализация.*

Педагог на данном этапе реализует программу саморазвития по собственному плану. Анализируются и обобщаются результаты работы с учебный год. Составляются отчеты, которые обсуждаются совместно с коллегами. Коллегиально принимаются решения о трансляции педагогического опыта на уровне детского сада, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях. На этом же этапе педагог исходя из результатов корректирует программу саморазвития на следующий учебный год. На данном этапе важную роль имеет открытое образовательное пространство, где осуществляется профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

*4-ый этап. Оценка и самооценка.*

Для оценки привлекаются эксперты: коллеги педагоги, администрация детского сада, родители детей. Важным моментом выступает самоанализ педагогом своей профессиональной деятельности.

Этапы планирования деятельности по саморазвитию



*Условия реализации программы развития педагогических кадров:*

1. осознание педагогами необходимости разработки и реализации программы саморазвития как профессиональной самореализации;
  2. осуществление целенаправленной методической работы по формированию у педагогов мотивации к процессу планирования саморазвития и повышению уровня своих профессиональных достижений;
  3. осуществление психолого-педагогического сопровождения по планированию программы саморазвития;
  4. развитие у педагогов профессиональной рефлексии как основы профессионального развития;
  5. содействие педагогам в участии в инновационной деятельности;
  6. разработка индивидуальной программы саморазвития;
- Методическая поддержка педагогов включает:

1. Научно-методическое обеспечение включает своевременное приобретение литературы, сотрудничество с НИРО, создание специальной научно-методической базы;
2. Создание благоприятного психологического климата, достижение удовлетворенности своим трудом.
3. Учет индивидуально-личностных особенностей, возраста, уровня профессионализма педагогов.

Ожидаемые результаты:

- качественные изменения в профессиональной компетенции педагогов;
- обновление содержания образования через использование эффективных педагогических технологий;
- эффективно действующая система повышения квалификации внутри учреждения;
- включенность 80% педагогических кадров в активную профессионально-творческую деятельность;

- обновление материальной и методической базы ДООУ, соответствующего современным требованиям, обеспечивающим качество организации и ведения образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО;
- активность и заинтересованность в непрерывном самообразовании и повышении квалификации;
- продуктивность сотрудничества с коллегами, воспитанниками и их родителями.

Перспектива распространения программы: данная программа универсальна, поэтому может быть эффективной для внедрения в любом образовательном учреждении; технологична, легко переносится в нужную образовательную среду.

### Мероприятия по реализации программы

#### 1. Основные мероприятия по реализации кадровой политики

Задачи	Основные мероприятия	Ожидаемые результаты
1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава образовательного учреждения	1. Осуществление ротаций сотрудников (внутренних и внешних)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение эффективности деятельности сотрудников.</li> <li>- Отсутствие вакансий педагогических и иных должностей.</li> <li>- Привлечение на работу молодых специалистов.</li> </ul>
	2. Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями).	
	3. Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие в учреждении высококвалифицированных кадров.</li> </ul>
	4. Внедрение системы наставничества	
2. Создание эффективной системы мотивации труда	1. Реализация механизма денежного вознаграждения (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является стимулирующей). Порядок и механизмы оплаты труда регламентируются трудовым договором, законодательными и нормативными актами, Положением об оплате труда Образовательного учреждения.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение эффективности деятельности сотрудников.</li> <li>• Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами.</li> <li>• Рост инновационной</li> </ul>

	<p>2. Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот.</p> <p>3 Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами.</p> <p>2. Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме.</p> <p>3. Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства.</p>	<p>активности педагогических кадров.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении</li> </ul>
<p>3. Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, укрепление исполнительности и трудовой дисциплины</p>	<p>1. Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины. Правила производственного поведения регламентируются: Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными регламентами.</p> <p>2. Проведение смотров – конкурсов предметно-развивающей среды (не реже чем 2 раза в год).</p> <p>3. Организация комплекса мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения основных положений охраны труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддержание организационного порядка в учреждении.</li> <li>• Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины</li> </ul>
<p>4. Оптимизация системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев</p>	<p>1. Организация внутрикорпоративного обучения в разнообразных формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обучение через участие педагогов в работе творческих групп;</li> </ul>	<p>Повышение профессионального уровня педагогических и управленческих кадров</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• наставничество;</li> <li>• внутриучрежденческие семинары и тренинги;</li> <li>• часы педагогического мастерства и др.</li> </ul>	
	2. Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров	
	3. Аттестация педагогических и руководящих кадров.	
	4. Анализ организационной культуры сотрудников учреждения (на основе специально разработанных методик).	
	5. Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников учреждения чувства общности, лояльности и надежности в работе.	

## 2. Основные мероприятия методической работы образовательного учреждения.

№ п/п	Тема	Форма	Сроки	Ответственный	Предполагаемый результат
1.	<i>Обеспечение управления методической работой</i>	Установочный педагогический совет	август	Заместитель заведующего по ВМР	<i>Информация, ознакомление, обобщение опыта, представление обобщенного опыта, внедрение</i>
		Корректировка заявки на курсы повышения квалификации	сентябрь	Заместитель заведующего по ВМР	
		Составление и утверждение графика прохождения аттестации педагогов	Апрель	Заместитель заведующего по ВМР	

		Согласование и утверждение: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Плана работы методической работы;</li> <li>• Программы развития педагогических кадров;</li> <li>• Программы саморазвития ;</li> <li>• Плана работы инновационной деятельности ДОУ</li> </ul>	август	Заместитель заведующего по ВМР	
		Проведение педагогических советов	1 раз в квартал	Заведующий	
2.	<i>Обеспечение условий для совершенствования профессионального мастерства педагогов</i>	Согласование и утверждение плана открытых мероприятий педагогов	Сентябрь Октябрь	Старший воспитатель	
		Участие в инновационной деятельности		Заведующий	
		Консультации по подготовке воспитателей к участию в конкурсах, защите авторских проектов, самопрезентации	в течение года	Заместитель заведующего по ВМР	
		Проведение конкурсов	ноябрь-декабрь	Старший воспитатель	
		Оформление стенда по аттестации педагогических работников	сентябрь	Заместитель заведующего по ВМР	
		Участие педагогов ДОУ в районных, областных, Всероссийских конференциях, семинарах, Форумах, методических неделях, выставках, посвященных вопросам образования	в течение года	Заместитель заведующего по ВМР	
		Работа с аттестуемыми воспитателями. Оказание помощи в подготовке к аттестации и работе в междуаттестационный период.	в течение года	Заместитель заведующего по ВМР	
		Организация работы наставников	в течение года	Старший воспитатель	

		Проведения педагогического всеобуча «Я профессионал»	в течение года	Заместитель заведующего по ВМР	
4.	<i>Обеспечение контрольно-аналитической деятельности</i>	Посещение режимных моментов. Тематический контроль	в течение года	Заведующий Заместитель заведующего по ВМР	
		Анализ результатов административных контрольных работ	в течение года	Заместитель заведующего по ВМР.	
		Проверка <ul style="list-style-type: none"> <li>• Календарных планов</li> <li>• Результатов продуктивной деятельности детей;</li> <li>• Документации</li> </ul>	в течение года	Заместитель заведующего по ВМР	
		Самоанализ педагогов профессиональной деятельности	апрель	Заместитель заведующего по УВ и МР	
		Контроль выполнения годового плана работы ДОУ, календарного плана инновационной деятельности	в течение года	Заместитель заведующего по УВ и МР	

1 уровень

№	Направление	Содержание деятельности	Результат как педагогический продукт	Субъективные достижения	Формы презентации достижений
1	Повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования	Прохождение курсов на базе ГБОУ ДПО НИРО	Овладение компетенциям и с учетом ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога по овладению трудовой функции.	Актуализированы знания связанные с вопросами обучения и воспитания в соответствии ФГОС ДО. Изучены нормативные документы по вопросам	Сертификат о прохождении курсов

				обучения и воспитания. Изучены современные образовательные технологии.	
2	Деятельность педагога в профессиональном сообществе	Участие в методических объединениях в качестве слушателей.	Овладение современным образовательными технологиями, обогащение знаний о организации детской деятельности.	Получение практического опыта по реализации образовательной деятельности с детьми. Освоение способов организации образовательной деятельности. Актуализированы знания о педагогических технологиях.	Информирование и анализ информации на педагогических советах.
3	Участие педагога в методической работе	Участие в тренингах, семинарах, педагогических советах и других формах методической работы. Участие в Школе передового опыта			
4	Самообразование	Программа самообразования	Знакомство с ООП ДОУ, Изучение лучшего передового опыта педагогов		

2 уровень

№	Компетен тность	Направлени е	Содержани е деятельнос ти	Результат как педагогиче ский продукт	Субъектив ные достижени я	Формы презентаци и достижени й
1	Методиче ская	Повышение квалификац ии в системе непрерывно го профессион ального образовани я	Прохожден ие курсов на базе ГБОУ ДПО НИРО	Овладение компетенци ями с учетом ФГОС ДО и профессион ального стандарта педагога по овладению трудо вой функции.	Актуализи рованы знания связанные с вопросами обучения и воспитани я в соответств ии ФГОС ДО. Изучены нормативн ые документы по вопросам обучения и воспитани я. Изучены современн ые образовате льные технологии.	Сертифика т о прохожден ии курсов
2		Деятельнос ть педагога в профессион альном сообществе	Участие в методическ их объединен иях  Представле ние методическ их	Обобщение и представле ние опыта работы по теме самообразо вания.	Информац ия об участии размещена на сайте ДОУ.  Информац ия о публикации	Вписка их протокола РМО. Сертифика ты профессио нальных конкурсов,

			разработок в профессиональных конкурсах.		я размещена в сети Интернет на сайтах, организаторов конкурсов.	
3		Участие педагога в методической работе	Участие в региональных конференциях, семинарах. Участие во всероссийских веб-семинарах.  Проведение открытых занятий  Работа в творческих микрогруппах  Участие в педагогической мастерской («ателье»)	Знакомство с инновационным опытом.  Демонстрация освоенных образовательных технологий в контексте программы самообразования  Актуализация своего уровня развития	Проявление компетентности  Применение инновационного опыта. Развитие идейного опыта  Взаимообучение, профессиональное общение	Сертификаты участников  Самоанализ занятия. Анализ занятия коллегами.  Новый методический продукт. Сертификат.
4		Самообразование	Программа самообразования			Оформление портфолио Матрицы собственных достижений

## 3-й уровень

№	Направление	Содержание деятельности	Результат как педагогический продукт	Субъективные достижения	Формы презентации достижений
1	Повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования	Прохождение курсов на базе ГБОУ ДПО НИРО	Овладение компетенциями с учетом ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога по овладению трудовой функции.	Актуализированы знания связанные с вопросами обучения и воспитания в соответствии ФГОС ДО. Изучены нормативные документы по вопросам обучения и воспитания. Изучены современные образовательные технологии.	Сертификат о прохождении курсов
2	Деятельность педагога в профессиональном сообществе	Участие в методических объединениях  Представление методических разработок в профессиональных конкурсах.  Участие в проблемных группах, творческих группах	Обобщение и представление опыта работы по теме самообразования.	Информация об участии размещена на сайте ДОУ.  Информация о публикации размещена в сети Интернет на сайтах, организаторов конкурсов.	Вписка их протокола РМО.  Сертификаты профессиональных конкурсов
3	Участие педагога в	Участие в региональных	Знакомство с инновационным опытом.	Проявление компетентности	Сертификаты участников

	методической работе	<p>конференция х, семинарах. Участие во всероссийских веб-семинарах.</p> <p>Проведение открытых мероприятий</p> <p>Работа в временных научно-исследовательские коллективах, проектных командах</p> <p>Проведение обучающих семинаров, консультаций, мастер классов</p> <p>Проведение имитационных игр</p> <p>Наставничество</p> <p>Разработка обучающих кейсов</p>	<p>Демонстрация освоенных образовательных технологий в контексте программы самообразования</p> <p>Овладение методами проблемно-ориентированного анализа, методами прогнозирования результата.</p>	<p>Применение инновационного опыта. Развитие идейного опыта</p> <p>Опыт работы в профессиональных объединениях,</p>	<p>Самоанализ занятия. Анализ занятия коллегами.</p> <p>Новый педагогический и исследовательский проект, программы,</p>
4	Самообразование	Программа самообразования			Оформление портфолио

					Матрицы достижений
--	--	--	--	--	-----------------------

2

2

2