

Индивидуальный предприниматель Мордвова Ирина Семеновна
ИНН 312807706032; ОГРН 308662310900060; р/с 40802810800630000945;
БИК 044525411; к/с 30101810145250000411
в филиал «Центральный» Банка ВТБ ПАО г. Москва
Адрес: Свердловская область, г. Нижний Тагил, ул. 1-ая Запрудная, д.10;
т. 8(912)6777772

Рассмотрено:
На педагогическом совете
Протокол № 1
От «31» августа 2022 г.

Утверждаю:
Приказом № 3 от 10.01.2022
ИП Мордвова И.С.



Программа профессионального развития педагогов ИП Мордвова

Нижний Тагил
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

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

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

1.1. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов ИП Мордвова И.С. (далее – Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

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

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

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

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

5. Локальный акт ИП Мордвова И.С.

1.2. Цель и задачи Программы

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров ИП Мордвова И.С. Введение ФГОСДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала. Профессиональная деятельность педагога требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетенции. Знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых технологий и собственной педагогической деятельности. Профессиональная компетентность представляет собой интегральное профессионально-личностное качество, характеризующее способность педагога решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

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

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

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

Задачи:

- создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы;
- способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных

технологий;

- обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы;
- совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе;
- способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом;
- поддержка и поощрение педагогов, проявляющих активность в поиске и освоении новых педагогических идей.

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив ИП Мордвова, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

1.3. Условия реализации Программы

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

- персонифицированный подход к каждому педагогу (важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации);
- формирование внутренней и внешней мотивации (мотивом может служить признание, уважение среди педагогического и родительского сообщества);
- создание комфортной, творческой, информационной среды (обеспечение педагогов материально-технической базой);
- изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами (посещение городских методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов, наставничество).

1.4. Принципы реализации Программы

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС ДО п.3.2.6.);
- принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Профессионального стандарта педагога и ФГОС ДО;
- принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия);
- принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации);
- принцип целостности методического сопровождения (теоретическая подготовка, практика, самообразование, профессиональное общение);
- принцип поддержки инициативы и творчества (инициативность педагогов – необходимый источник саморазвития всей образовательной системы и профессионального роста самого педагога, особенно если он направлен на развитие педагогического творчества);
- принцип системного контроля, самоконтроля и взаимоконтроля образовательной деятельности педагогов.

1.5. Пути реализации Программы

Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив ИП Мордвова И.С., способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.

Пути реализации Программы:

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

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

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

1.6. Планируемые результаты.

1. Создание благоприятных условий для:

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

2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров.

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

4. Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов.

5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.

2 РАЗДЕЛ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Этапы реализации Программы

Этапы		Содержание	Средства	Планируемый результат
Диагностический	Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.	Анализ уровня профессиональной деятельности педагогов. Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. Разработка индивидуальных планов личностного развития педагогов.	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов, предусматривающая ряд составляющих: <ul style="list-style-type: none"> - соответствующие методы; составные части и этапы оценки; - характер их связей между собой и со всей деятельностью; - комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов; 	Поможет педагогу выявить имеющиеся проблемы, стимулирует его повышать качество собственной профессиональной деятельности и уровень профессионализма. Позволяет получить конечный результат, ради которого разработана данная модель (достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса). Разработка индивидуального плана личностного развития педагога
Практический	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания образования и развития дошкольников.	Совершенствование теоретических знаний и практических навыков; Разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников;	Самообразование, посещение и участие в мероприятиях учреждения и муниципального, регионального, всероссийского уровнях. Изучение передового опыта других педагогов, изучение литературы.	В результате у педагогов вырабатывается собственный аналитический взгляд на практику воспитания и обучения дошкольников; Выведет работу коллектива на качественно новый уровень, предъявляя более высокие требования к каждому

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

2.2. План мероприятий по реализации Программы

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

		<p>процедуры аттестации</p> <ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальная программа профессионального роста педагогов - Портфолио педагога 			
		<p>Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подписка организации на профессиональные журналы; - Доступ к Интернет-ресурсам, медиатекам 	Ежегодно	ИП	
		<p>Профессиональный рост педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Циклограмма активности педагогов ИП Мордвова (инновационная деятельность, профессиональные конкурсы и т.д.) - Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня. - Организация участия во внутренних мероприятиях и на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов 	Ежемесячно	ИП	Приложение 2, Таблица 9

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

2.3. Стимулы профессионального развития педагога

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

2.4. Методические формы повышения квалификации педагогов

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

Заключение.

Программа профессионального развития педагогов ИП Мордвова обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса.

Список литературы

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

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

1.1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки ИП Мордвова»

Таблица №1

Педагогический состав

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

Распределение педагогического персонала по уровню образования

Таблица №2

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

Распределение педагогического персонала по квалификации

Таблица №3

год	Общее количество	ВКК	1КК	СЗД	Без категории	Прошедшие курсы

* педагоги, имеющие стаж менее 2 лет

Распределение педагогического персонала по педагогическому стажу работы

Таблица №4

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

Распределение педагогического персонала по возрасту

Таблица №5

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

1.2. Индивидуальный план по профессиональному развитию педагогов ИП Мордвова

План-график повышения квалификации педагогов

Таблица №6

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

План-график аттестации педагогических работников на квалификационную категорию

Таблица №7

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

План-график по самообразованию педагогов

Таблица №8

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

Циклограмма активности педагогов ИП Мордвова

Таблица №9

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

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

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы. На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования на следующий год. Систематическая работа по самообразованию позволяет сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и позволяет обобщать и представлять на высоком уровне опыт работы в педагогическом сообществе, использовать результаты деятельности при аттестации.

Направления методической деятельности по самообразованию педагогов:

- помощь педагогу в выборе темы; сопровождение педагога по теме самообразования;
- рекомендации по теме;
- представление результатов работы (педсовет. ГМО, конференции, интернет - ресурсах и др.)

План работы педагога по самообразованию:

1. Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
2. Сроки реализации.
3. Использование полученных теоретических знаний на практике.
4. Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
5. Оформление наработанных материалов

Индивидуальный план самообразования

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

Индивидуальная программа профессионального роста педагогов

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

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

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

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

Портфолио педагога

Демонстрация успешности педагога как личности и профессионала, учет результатов, достигнутых педагогам в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, способ фиксации и накопления достижений осуществляется в индивидуальной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его воспитанников за определенный период времени.

Структура.

1. Титульный лист: наименование ДООУ, Ф.И.О. педагога, должность.
2. Сведения об образовании (копия диплома).
3. Сведения о повышении квалификации (копии сертификатов).
4. Сведения о награждениях, поощрениях (грамоты).
5. Информация об участии в методической работе за учебный год.
6. Маршрут развития (планирование методических мероприятий на разных уровнях на следующий учебный год).
7. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие)
8. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты, подтверждающие участие).
9. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты, подтверждающие участие).
10. План работы по самообразованию.

Информационные папки педагогов хранятся в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, в мае месяце фиксируют результаты об участие за год в информационном листе, анализируют, сопоставляют с тем, что планировали. Результаты деятельности обсуждаются

индивидуально с каждым педагогом старшим воспитателем. Совместно определяется маршрут развития на следующий учебный год с учетом достижений, потребностей педагога.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 259083907921181952501347624724699269454793049325

Владелец Мордвова Ирина Семеновна

Действителен с 25.09.2023 по 24.09.2024