**МКДОУ «Детский сад «Ягодка» с. Ванавара» ЭМР**

**«Повышение профессионального мастерства педагогов детского сада»**

Содержание

Введение

Глава I. Теоретические основы проблемы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ

1. Повышение профессионального мастерства педагогов ДОУ: цели, содержание, методы, формы

Глава II. Опыт разработки проекта программы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ

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

2.2. Разработка проекта программы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ: опыт и результаты.

Выводы

Заключение

Список литературы

Введение

**Актуальность**

Необходимость повышения профессионального мастерства обусловлена изменениями в сфере дошкольного образования. Рост профессионального мастерства и педагогической культуры идёт более интенсивно, если педагог занимает позицию активного субъекта деятельности, если профессиональный и социальный опыт педагога осмысливается и соединяется с опытом коллег, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется профессиональное творчество, поиск новых путей обучения, воспитания и развития воспитанников.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса.

Новые требования к качеству образования, выраженные в новых федеральных государственных образовательных стандартах, утверждение профессионального стандарта педагога предполагает о необходимости изменения в организации, содержании и технологиях и масштабе подготовки педагогов. **Главной целью программы** состоит в повышении качества подготовки педагогических кадров, приведение системы педагогического образования в соответствие со стандартами профессиональной деятельности педагога и федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования.

***Тема «Повышение профессионального мастерства педагогов детского сада»***

**Объект** – педагогиМКДОУ «Детский сад «Ягодка» с. Ванавара» ЭМР (далее ДОУ)

**Предмет исследования** – процесс управления повышением профессионального мастерства педагогов  ДОУ

**Целью нашего  исследования** – выявление условий эффективности разработки и использования программы повышения профессионального мастерства педагогов в управлении ДОУ.

**Реализация поставленной цели  предполагает решение следующих задач:**

1. Анализ требований к повышению профессионального мастерства  педагогов ДОУ в нормативных документах;
2. Опыт разработки проекта программы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ;
3. Выявление условий эффективности разработки и использования программы повышения профессионального мастерства педагогов в управлении ДОУ

**Гипотеза – заключается в том, что использование в управление программы  повысит профессиональное мастерство педагогов.**

**Методы исследования: теоретические** – изучение и анализ научной литературы; эмпирические – проектирование проекта программы.

**Апробация  и внедрение.**

База исследования – Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Ягодка» Эвенкийского муниципального района.

**Глава I. Теоретические основы проблемы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ**

1. Повышение профессионального мастерства педагогов ДОУ: цели, содержание, методы, формы

Педагогическое мастерство, прежде всего, связано с личностью педагога, с комплексом качеств, которые  способствуют обеспечению высокого уровня самоорганизации профессиональной деятельности. В профессиональной деятельности педагог опирается на потенциальные возможности своей личности, а совершенствование  общей культуры позволяет ему  развивать творчество и педагогическое мастерство.

Способность к взаимодействию и сотрудничеству является проявлением высокого профессионального мастерства, результатом постоянного совершенствования профессиональной деятельности педагога.

Портфолио, позволяет более полно и убедительно отследить показатели профессионального роста и творческой активности педагогов в течение длительного срока его профессиональной деятельности. Функции портфолио: статистическая, накопительная, практическая. Это является аккумулятором роста педагога на протяжении всех лет работы в данном учреждении, в ней отражается динамика его профессионального роста.

***Структура повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ***

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  4.Изучение методов и приемов используемых в реализации образовательной деятельности  5.Практическое применение  полученных знаний. 6.Анализ результатов деятельности | Консультация,  беседа,  просмотр  открытого  занятия, участие  в  мастер-классе, диагностика  (мониторинг),  написание  аналитической  справки | Анализ занятия, ведение поэтапно-перспективного плана, выбор темы по самообразованию, 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 |
| Структура | 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. | | |

В такой педагоги системе взаимодействуют на всех уровнях.

Модель системы непрерывного образования, повышение профессионального мастерства педагогов ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 личности» (качества личности)  - «Готовность педагога к работе в инновационном режиме»  -«Развитие профессиональных способностей»  - «Пути личностного профессионального развития педагога» и др.  Ряд диагностических методик:  -Самоотчеты, творческие отчеты педагога по результатам работы.  -Наблюдение за работой воспитателя.  -Результаты анкетирования родителей на предмет оценки работы педагога.  При проведении результата учитывали:  1) Самооценку педагога своей деятельностью 2) Оценку администрации | Педагоги – новаторы;  Педагоги – мастера;  Педагоги – опытные-активные, «двигатели»;  Педагоги – опытные-малоактивные, «тормоз»;  Педагоги – консерваторы;  Педагоги – молодые специалисты. | * традиционные * нетрадиционные   Формы работы:   * Индивидуальные * Групповые * Творчески команды * Самостоятельная работа по изучению или разработке чего-либо |

Таким образом, принимая активное участие в образовательном процессе, педагоги постепенно принимают 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.

**Целью повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ** является поэтапное, систематическое развитие потенциала педагогов.

формы повышения профессионального мастерства:

* аттестация педагогических работников;
* прохождение курсов повышения квалификации;
* участие в конкурсах профессионального мастерства;
* проведение мастер-классов;
* публикация статей в различных научных или периодических изданиях;
* презентация опыта работы;
* участие в разработки различных проектов;
* сетевое взаимодействие в образовательном пространстве ДОУ;
* методическое сопровождение педагогов;
* внедрение образовательных технологий**.**

**Методические формы повышения квалификации педагогов в ОУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Коллективные | Групповые | Индивидуальные |
| - Научно-методический  семинар - Открытое занятие (непосредственно образовательная деятельность) -Научно-практическая конференция -Педагогический совет ОУ  -Методическая выставка -Панорама методических идей -Деловая игра -Конкурс профессионального мастерства -Школа педагогического мастерства -Методический фестиваль и др. | - Диспут (дискуссия) - «Круглый стол» - Творческая группа -Взаимопосещения педагогами открытых занятий - Педагогический консилиум - Проблемная группа -Методобъединения -Школа молодого специалиста (мастера) -Предметные и межпредметные семинары -Школа педагогического  мастерства -Мастер-класс и др.  -Участие в проектных группах | -Собеседование -Самоанализ -Консультация -Самообразование -Курсовая переподготовка -Авторская работа -Тренинг -Презентация авторской программы -Наставничество -Стажировка |

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.

Выводы по I главе.

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

Педагог – ключевая фигура в организации образовательного процесса.

Какими качествами, компетентностями должен обладать современный педагог в условиях ФГОС дошкольного образования и профессионального стандарта педагога, регламентирующих деятельность педагогов ДОУ?

                         Профессионально важные качества педагога (воспитателя)

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

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.

**2.2. Разработка проекта программы повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ.**

Задача администрации  дошкольного учреждения разработка и применение системы внедрения новых, эффективных приёмов повышения квалификации педагогов.

Перед методической службой поставлены *задачи*:

* обеспечить реализацию инновационных стратегий;
* ориентировать педагогов на самообразование, саморазвитие, самосовершенствование;
* создавать условия для роста профессионального мастерства, компетентности и творческого потенциала каждого специалиста.

Одним из условий качества обучения и воспитания дошкольников, является профессиональное мастерство педагогов.

|  |  |
| --- | --- |
| Качества | Содержание |
| Профессиональные | * Владение теорией и методикой образования и воспитания детей; * Мониторинг образовательной деятельности с целью последующей корректировки; * Реализовывать коррекционные задачи по рекомендациям узких специалистов; * Умение работать с родителями; * Владение ИКТ-компетенциями. |
| Личные | * Интеллектуальные * Трудовые * Эстетические * Нравственные * Мобильность * Ценностные ориентации |

Учитывая новые требования к педагогу ДОУ. Администрацией ДОУ было принято решение разработать обновлённый проект программы повышения профессионального мастерства педагогов.

***Структура программы***

I Введение

II Цели и задачи

III План мероприятий повышения квалификации педагогов ДОУ

IV Содержание и  реализация программы

V Организационно - методическое сопровождение программы

VI План – карта реализации основного периода программы ДОУ на учебный год

VII Формы методической работы ДОУ по повышению профессионального мастерства педагогов

VIII Прогнозируемый результат обновленной программы

***I  Введение***

Успешное воспитание дошкольников напрямую связано с индивидуально-личностными и профессиональными качествами воспитателя, среди которых организованность, повышение самооценки и профессиональной компетенции, нацеленность на результат. От профессионализма педагогов напрямую зависит уровень развития творчества детей, их готовность к обучению в школе и к жизни.

Наиболее ценным сотрудником для любого дошкольного учреждения является педагог, находящийся на стадии профессионализации, который умеет решать простые и сложные задачи, имеет свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности.

Эта программа направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, ориентирован, прежде всего, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете, — на повышение качества и эффективности образовательного процесса.

***II Цели и задачи***

Цель: повышение профессионального мастерства и творческого потенциала педагогов; повышение современного качества и эффективности образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО. 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.

Участники проекта: заведующего, заместитель заведующего по УВР, воспитатель по физическому воспитанию, воспитатели, родители, детский коллектив.

***III  План мероприятий повышения квалификации педагогов ДОУ***

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 первого этапа:**

1.Создание эффективной системы  повышения квалификации кадров в  ДОУ  на  нормативно-правовой основе.

2. Повышение уровня квалификации кадров  через прохождение квалификационных курсов.

**Задачи второго этапа:**

1.Повышение уровня результативности усвоения программ путем внедрения новых информационных технологий в  учебный процесс.

2.Формирование системы мотивации и стимулирования индивидуальной исследовательской деятельности педагогов средствами маркетинга.

**Задачи третьего этапа:**

1.Выявление проблем связанных с организацией системы повышения квалификации.

2.Анализ деятельности и разработка дальнейших путей повышения квалификации педагогов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Задачи** | **Направление деятельности** | **Исполнители** | **Сроки** | |
| **2016-**  **2017** | **2017-**  **2020** |
| 1.Создание нормативно-правовой основы повышения квалификации  работников ДОУ. | 1.Систематизировать нормативно-правовые документы проведения аттестации работников ДОУ.  2.Разработка локальных актов и обновление должностных инструкций, регламентирующих деятельность ДОУ и педагогических кадров. | Заведующая,  Зам. по УВР |  |  |
| 2.Внедрение новых информационных технологий в  учебный процесс  через: | 2.1. Разработка модели методической работы в учреждении;  2.2.Разработку педагогами перспектив, целей и задач образовательной деятельности;  2.3. Определение программы работы и обеспечение преемственности в работе с коллегами;  2.4.Участие каждого специалиста ДОУ в мониторинге используемой программы и ее диагностике. | Заведующая,  Зам. по УВР  узкие специалисты |  |  |
| 3.Обеспечение управления и контроля педагогического процесса компьютерными программами, тестами и технологиями. | 3.1.Создание банка управленческих и диагностических программ по каждому ведущему виду деятельности педагогического коллектива.  3.2.Отслеживание результативности индивидуальной исследовательской деятельности педагогов. | Заведующая,  Зам. по УВР |  |  |
| 4.Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении. | 4.1. Проведение самоанализа  4.2.Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов  4.3. Работа над персональными темами по самообразованию педагогов | Заведующая,  Зам. по УВР |  |  |
| 5.Повышение квалификации сотрудников | 5.1.Своевременное обучение всех сотрудников:  - на курсах повышения квалификации  5.2.Апробация новых форм повышения квалификации сотрудников (дистанционное обучение, вебинары и др.)  5.3.Увеличение количества работников имеющих квалификационные категории (первую, высшую). | Заведующая,  Зам. по УВР |  |  |
| 6.1.Трансляция опыта педагогов   через: | 6.1.Участие в семинарах-практикумах, выступления на педагогическом совете (на уровне  учреждения);  6.2.Районные конференции и семинары;  6.3.Участие в конкурсах профессионального педагогического  мастерства, мастер-классы;  6.4.Организация наставничества;  6.5.Ведение Портфолио (документ профессиональных достижений);  6.6.Печатные издания, сайт детского сада и другие Интернет-сайты | Заведующая,  Зам. по УВР |  |  |
| 7.Выявление проблем связанных с организацией системы повышения квалификации. | 7.1.Анализ деятельности коллектива.  7.2.Разработка дальнейших путей повышения квалификации | Заведующая,  Зам. по УВР |  |  |

***IV Содержание и реализация программы***

Проект программы, рассчитанный на два учебных года, включает в себя три этапа.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Первый этап | Второй этап | Третий этап |
| Целью является активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.  Он включает следующие мероприятия:  - 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 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. | Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.  -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. | Заключительный этап, цель которого -  закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в широких педагогических кругах.  Проводится оценка результатов работы всех участников проекта (на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы дошкольного учреждения. |

***Организационно - методическое сопровождение программы***

       Для выявления способностей педагогов к развитию проводим анкетирование **(Приложение1 к приказу от 28.02.2018 г. № 10),** по результатам составляем итоговую таблицу, где продумываем систему работы с педагогами. Все это помогает нам спланировать предварительную работу, подготовить коллектив к реализации проекта.

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

**Содержание и тематика работы, прежде всего, зависят:**

* от годовых задач, стоящих перед детским садом;
* приоритетных направлений развития: «Реализация коммуникативной направленности в речевой деятельности дошкольников».
* интересов педагогов;
* реализация внедрения ФГОС;
* повышение квалификации педагогов.

**VI  План – карта реализации основного периода программы**

**МКДОУ «Детский сад «Ягодка» с.Ванавара» ЭМР**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | ответственный | сроки |
|  | **Совершенствование педагогических кадров** |  |  |
| 1. | Участие воспитателей в семинаре, МО района. (Тура) | Зам дир. по УВР  Васильева Е.С.  Воспитатель  Плетенчук С.Н | сентябрь |
| 2. | Участие воспитателей в конкурсном движении | воспитатели | В течении года |
| 3. | Аттестация педагогов – Зубарева А.Г., Королева Л.Н., Будник Е.В. | Зам дир. по УВР  Васильева Е.С. | октябрь |
|  | **Методическая  работа** |  |  |
| 1. | Заседание(установочное) МО №1  *Тема:* «Знакомство с планом работы МО воспитателей на 2018-2019 учебный год». | Зам дир. по УВР  Васильева Е.С | август |
| 2. | Обсуждение и утверждение плана работы МО воспитателей на 2018 – 2019 учебный год | Воспитатель Плетенчук С.Н. | август |
| 3. | 3. Утверждение графика работы воспитателей, графика открытых мероприятий воспитателей МКДОУ | Зам.дир. по УВР  Васильева Е.С. Воспитатели | сентябрь |
| 4. | 4.Корректировка и утверждение тем по самообразованию воспитателей на 2018 – 2019 учебный год | воспитатели | октябрь |
| 5. | Аттестация воспитателей в 2018-2019 учебном году. | Зам.дир. по УВР  ВасильеваЕ.С. | май |
|  | **Заседание МО № 2**  ***Тема:***Подготовка и проведение открытого мероприятия на РМО на тему «Познавательно – речевое развитие дошкольников» | Зам.дир. по УВР  Васильева Е.С. | октябрь |
| 1. | Подготовка и проведение открытого мероприятия на РМО на тему «Приобщение  к традициям детского сада и семьи» (день матери) | воспитатели | ноябрь |
| 2. | «Роль современной семьи в познавательно – речевом развитии дошкольника ». | Плетенчук С.Н. | ноябрь |
| 3. | « Возрастные особенности и возможности детей в познавательно – речевом развитии детей 2 -3 лет». | Королева Л.Н. | декабрь |
| 4. | Доклад с презентацией «Формы работы с родителями в ДОУ в условиях ФГОС» Новые формы работы с родителями | Зубарева А.Г. | декабрь |
| 5. | «Психология семейных отношений и влияние их на развитие ребенка» | Боржевец А.А. | январь |
|  | **Заседание МО № 3** ***Тема:***Преемственность д/с и начальной школы. ***Цель:***Рассмотреть современные подходы к реализации. | Зам.дир. по УВР  Васильева Е.С. | февраль |
| 1. | «Готовность ребенка шести лет к школьному обучению.» | Будник Е.В. | март |
| 2. | «Преемственности между дошкольным    и  начальным звеном системы образования.» | Меркель Л.Н. | март |
| 3. | «Формирование и развитие математических способностей дошкольников» | Юлдашева З.Х. | апрель |
|  | **Заседание (итоговое) МО №4**  ***Тема:*** «Подведение итогов работы методического объединения   воспитателей за2018-2019 учебный год»  ***Цель:*** Подвести итоги методической работы за 2018-2019 учебный год. | Зам.дир. по УВР  Васильева Е.С.  воспитатели | май |
| 1. | Подведение итогов работы МО за 2015-2016 учебный год | Зам.дир. по УВР  Васильева Е.С. | май |
| 2. | Анализ работы МО воспитателей за учебный год, постановка целей и задач на новый уч. год | Зам.дир. по УВР  Васильева Е.С. | май |
| 3. | Итоги мониторинга воспитательного процесса за 2018-2019 уч. год | Воспитатели | май |
| 4. | Подготовка к летнему  оздоровительному отдыху детей в соответствии с ФГОС ДО | Зам.дир. по УВР  Васильева Е.С. | июнь |
| 5. | Самообразовательная работа  воспитателей, как основа повышения профессионального мастерства (опыт работы (в виде презентации) | воспитатели | июнь |

***VII  Формы методической работы ДОУ по повышению профессионального мастерства педагогов***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Перечень форм методической работы, используемых в системе повышения квалификации педагогов ДОУ | Рекомендуемая квалификационная категория | Частота работы |
| 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.   Рекомендуется использовать в ДОУ, где ведется экспериментальная, инновационная работа по управлению качеством образования или по оптимизации педагогического процесса. | Новаторы, узкие специалисты. | 1 -2 раза в год в каждой возрастной группе |
| 2.«Школа профессионального мастерства» | Имеет целью реализацию принципа дифференцированного подхода к уровню развития педагогического мастерства. | Опытные, но малоактивные,  Молодые специалисты -  по мере необходимости.   Опытные, активные по мере необходимости.  Новаторы –постоянно. |
| 3. «Школа передового опыта» | Имеет своей целью распространение опыта работы лучших педагогов ДОУ среди молодых специалистов, малоопытных педагогов, педагогов, не имеющих квалификационной категории.  Девизом является: «Делай как я!» | Режим работы не чаще 1 раза в месяц -  новаторы, мастера, опытные-активные, опытные-малоактивные. |
| 4.« Педагогическая мастерская»  Имеет целью передачу педагогом - мастером остальным членам педагогического коллектива основных идей своей воспитательно-образовательной системы, практических способов ее реализации. | Все категории педагогов | Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов. |
| 5. «Мастер - класс»  Является разовой формой работы педагогов, с целью распространения своего опыта среди других дошкольных учреждений.   Основной метод - прямой и комментированный показ приемов своей работы. | Все категории педагогов | Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов. |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 6. «Проектные команды»  Метод проектов можно представить, как способ организации педагогического процесса, основанный на взаимодействии участников, направленных на поэтапное достижение цели. | Все категории педагогов по мере необходимости | Частота занятий и длительность - по потребностям педагогов. |

В ДОУ отработаны 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:**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы реализации проекта** | **Содержание работы** | **Участники** |
| Подготовительный этап | Обдумывание мателиала, сбор информации, материала для реализации идеи. | Педагоги ДОУ, специалисты, родители, воспитанники ДОУ. |
| Организационный этап  Формирующий этап | Составление плана проекта, определение  сроков реализации и ответственных за отдельные этапы проекта. Проведение круглых столов с родителями и педагогами, консультаций по теме проекта и реализации задач.  Разработка  положений смотров, конкурсов, конспектов занятий, сценария итогового мероприятия.  Педагоги, специалисты ДОУ.  Проведение занятий с детьми специалистами и педагогами ДОУ (комплексные, тематические), посещение выставок в музее и т.д.  Проведение конкурсов и смотров. Совместная работа детей, родителей и педагогов по созданию и оформлению выставок  совместных работ, фото выставок и фотоколлажей по теме проекта. | Педагоги, специалисты ДОУ, родители.  Педагоги, специалисты ДОУ, родители, воспитанники ДОУ. |
| Итоговый этап | Проведение итогового мероприятия. Награждение победителей конкурсов и благодарственными письмами. Анализ  результатов. Обобщение опыта. | Педагоги и специалисты ДОУ, родители. |

**Заключение**

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 ДОУ.

В современных условиях уделять важное место профессиональному мастерству педагогов. Которое включает в себя различные характеристики, такие как,  высокое овладение знаниями и умениями профессиональной деятельности, владение различными технологиями, профессиональное мастерство формируется на основе педагогического опыта. Следует отметить такие качества, как высокую квалификацию и компетентность, надежность и ответственность, технологическую культуру и самодисциплину, связано с профессиональным творчеством.

**Список литературы**

1.Кузеванова О.В., Формы организации коммуникативной деятельности детей дошкольного возраста/ О.В.Кузеванова, Т.А.Коблова. // Детский сад: теория и практика – 2012. – № 6.

2.Проектный метод в деятельности дошкольного учреждения: Пос. дляруководителей и практических работников ДОУ / Авт.-сост.: Л.С. Киселева, Т.А. Данилина, Т.С. Лагода, ; М.Б. Зуйкова.: Аркти, 2005.

3.Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. - 2004. - №3. с. 82 - 85.  
4.Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом / К.Ю. Белая. - М.: ООО АСТ, 2003. - 393 c.  
5.Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. - М., 2008.  
6.Белая К. Ю. Педсовет в ДОУ. Подготовка и проведение. - М., 2008.

7.Беляева В.А. Петренко А.А. Деятельность педагога - методиста в системе муниципального образования /В.А. Беляева, А.А. Петренко М.: АРТИ, 2004. - 160 с.  
8.Беляева И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами// Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2008. - № 12.

9.Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Воспитатель-методист детского сада. - Минск, 2005.  
10.Виноградова Н. А., Микляева Н. В. и др. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие. - М., 2005.  
11.Волобуева Л. М., Мирко И. А. Активные методы обучения в методической работе ДОУ// Управление ДОУ. - 2006. - № 6.  
12. Дуброва В.П., Милошевич Е.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.П. Дуброва, Е.П. Милошевич. - М.: Новая школа, 1995. - 124 с.

13.Зинкевич Е., Зенченко С. Старший воспитатель: система работы по повышению квалификации педагогов//Дошкольное воспитание. - 2003. - № 5.

14.Кузнецова Е. Б., Волкова С. М. Влияние новых форм методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ// Управление ДОУ. - 2009. - № 7.  
15.Кутузова И.Повышение квалификации педагогов ДОУ в современном педагогическом пространстве// Дошкольное воспитание. - 2005. - №9.

16. 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) "17.

17.Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"

20.Электронный ресурс http://premia-rf.ru/