

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение
детский сад № 2 городского округа города Райчихинска

Принято на заседание
педагогического совета
Протокол № 1 _____
от «31» 08 2020г.



Утверждаю:
Заведующая МДОАУ
детским садом № 2
С.А. Серёжникова
«31» 08 2020г.

**Программа
развития педагогов
МДОАУ детского сада № 2**

г. Райчихинск
2020г.

Содержание

Раздел I		
1.1.	Паспорт программы развития педагогов	3
1.2.	Пояснительная записка	4
1.2.1.	Актуальность	4
1.2.2.	Анализ кадровых ресурсов	5
1.3.	Риски	6
Раздел II		
2.1.	Цель программы	7
2.2.	Задачи программы	7
2.3.	Принципы программы	7
2.4.	Механизмы реализации программы	7
2.5.	Сроки реализации	7
2.6.	Общий объем финансирования	7
2.7.	Ожидаемые результаты	7
Раздел III		
3.1	Система мероприятий по реализации программы	8
Раздел IV		
4.1.	Мониторинг реализации программы	10
4.2.	Заключение	11
Литература		11
Приложения		12

Раздел 1

1.1. Паспорт программы развития педагогов

Наименование программы	Программа развития педагогов МДОАУ детского сада № 2 на 2020-2023 годы
Разработчики программы	Рабочая группа МДОАУ детского сада № 2, Старший воспитатель Ткачева Ирина Владимировна
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ. Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель профессионального продвижения педагогов
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.- Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов.- Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.- Обновить структуру и содержание методической службы.- Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников.- Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.
Направления программы	<ul style="list-style-type: none">- Организация профессиональной коммуникации педагогического коллектива.- Психолого- педагогическая мотивация педагогов ДОУ.- Психологическая и методическая поддержка педагогов ДОУ.
Сроки реализации	2020-2023 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров ;- Мотивация к качественному педагогическому труду;- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии. принимающих участие в конкурсах, творческих группах;- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);- Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;- Повышение удовлетворённости участников качеством организованных методических мероприятий;- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив МДОАУ детского сада № 2, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляют заведующий и заместитель заведующей МДОАУ детского сада №2

1.2. Пояснительная записка

Программа развития педагогов (далее - Программа) муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 2 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 нормативными 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 N 30384).
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 «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. Постановление Правительства Амурской области от 25.09.2013г №448 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования Амурской области».

6. Устав МДОАУ детского сада № 2.

1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

- ✓ владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- ✓ умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,
- ✓ способный реализовать принципы построения образовательного процесса,
- ✓ ориентированный на личность ребенка,
- ✓ мотивированный на профессиональное совершенствование.

Между тем следует признать, что большая часть инновационных направлений дошкольного образования реализуется не всегда продуктивно и качественно, возникают риски в профессиональной деятельности педагогов по причине нехватки в ДОУ высококвалифицированных педагогических кадров. В ДОУ на данный момент работают педагоги-практики с более чем двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентного подхода».

Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счёт ресурсов дошкольной организации.

1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Состав педагогического коллектива - 30 педагогов из них: 1 заведующая ДОУ, 1 заместитель заведующего, 1 старший воспитатель, 2 учителя логопеда, 1 инструктор по физической культуре, 1 музыкальный работник, 23 воспитателя.

Анализ данных за 2020г. показывает:

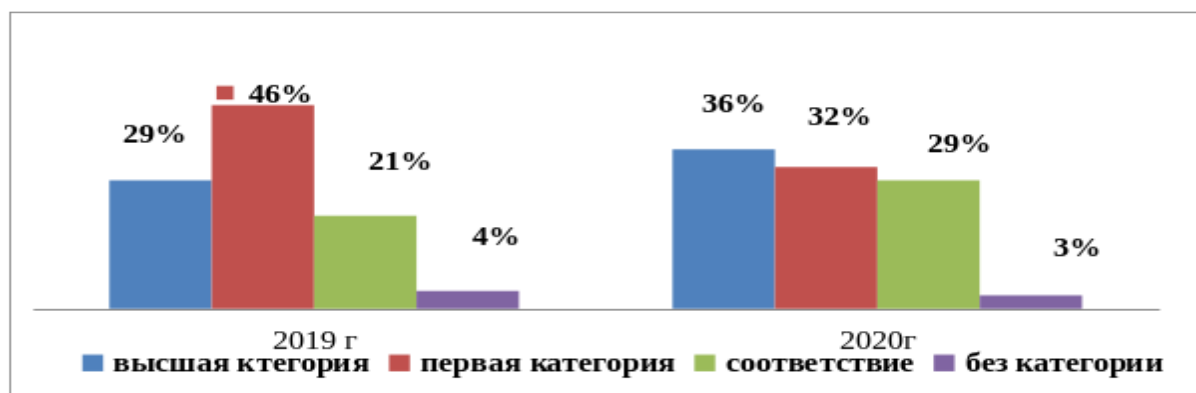
Распределение педагогического персонала по возрасту

Всего педагогов	В том числе в возрасте							
	Моложе 25 лет	25-29	30-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 лет и старше
30	-	1	5	6	11	3	1	3
	0%	3%	17%	20%	37%	10%	3%	10%

По стажу педагогической работы

Стаж	До 3 лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	От 15 до 20 лет	Свыше 20 лет
2020 год						
Количество педагогов	1	3	5	3	3	15
%	3%	10%	17%	10%	10%	50%

Аттестация педагогов

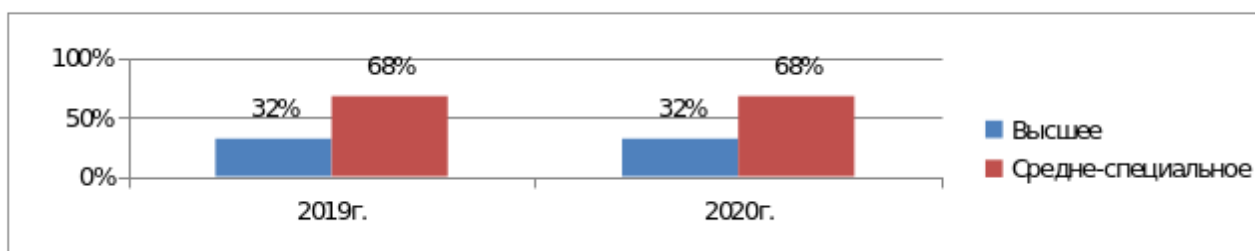


По сравнению с прошлым учебным годом в 2020г. на 7% стало больше педагогов с высшей категорией. Высшую категорию получили воспитатель Губа И.А., музыкальный руководитель Юдина А.В. подтвердила аттестацию на первую категорию воспитатель Левина Л.Г. Раздел «Соответствие занимаемой должности» повысился на 8%. педагоги Найдина Г.М. и Александрова О.А. прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности. Не имеет соответствие занимаемой должности 1 педагог т.к. в ДОУ работает менее 2 лет.

Образовательный уровень педагогического состава:

9 педагогов - высшее педагогическое образование, что составляет 32 %

19 педагогов – средне - специальное педагогическое образование, что составляет 68% По сравнению с прошлым годом данные не изменились.



По

вышения квалификации и переподготовки руководящих и педагогических кадров в соответствии с перспективным планом курсовой подготовки учреждения:

Годы	Всего педагогов	Переподготовка по занимаемой должности	Прохождение курсов повышения квалификации (ФГОС ДО)	Прохождение курсов оказания 1 доврачебной помощи, Изучение нового С П 2,4,3648-20, Профилактика гриппа и ОРЗ инфекций в т.ч. коронавирусной инфекции
2019г	29	0%	24% (7 чел)	100% (29 чел)
2020г	30	4% (1чел)	14% (4 чел)	3% (1 чел)100% (28 педагогов 2 руководителя)
вывод		100% педагогов имеют квалификацию соответствующую занимаемой должности	100% педагогов прошли курсы повышения квалификации с учетом ФГОС ДО. Ежегодно педагоги повышают свою квалификацию согласно графика курсовой подготовки	100% педагогов прошли обучение по оказанию 1 доврачебной помощи. 100% прошли обучение по изучению нового С П 2,4,3648-20, и курсы по профилактике гриппа и ОРЗ инфекций в т.ч. коронавирусной инфекции.

Проводимый анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

- старение кадрового состава;
- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу и наличие стереотипных установок;
- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов и педагогического коллектива в целом. Инновационная направленность Программы состоит в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий, стремление к инновационной деятельности и внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации, технологии «электронное портфолио» и пр.)

1.3. Риски

- ✓ Текучесть кадров.
- ✓ Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- ✓ Дефицит специалистов
- ✓ Недостаточная эффективность положения о стимулировании.

Раздел II

2.1. Цель программы

Стратегическая цель:

Повышение качества образовательной деятельности через развитие кадрового потенциала ДОУ.

Конкретная цель:

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов - единомышленников через внутриорганизационную модель развития персонала.

2.2. Задачами программы являются

1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.
2. Развитие профессиональной культуры и компетенций педагогов.
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
4. Обновить структуру и содержание методической службы.
5. Сохранить и укрепить здоровье педагогических сотрудников.
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

2.3. Принципы

- ✓ Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);
- ✓ Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);
- ✓ Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

2.4. Механизмы реализации Программы

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

2.5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2020 по 2023 год в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков её реализации при отсутствии планируемого результата.

2.6. Общий объем финансирования

- ✓ Областной бюджет
- ✓ Муниципальный бюджет
- ✓ Спонсорская помощь

2.7. Ожидаемые результаты реализации программы на 2020- 2023 годы

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами ДОУ и создание условия для притока молодых педагогических кадров ;
- Мотивация к качественному педагогическом труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;

- Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов (внедрение инноваций и нововведений: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий);
- Создание модели внутриорганизационного продвижения педагогов;
- Повышение удовлетворённости участников качеством организованных методических мероприятий;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

Раздел III

3.1. Система мероприятий по реализации программы

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов Повышение квалификации на КПК педагогов не менее 1 раза в 3 года	Ежегодно август	Старший воспитатель
	Представление и награждение лучших работников ДОУ государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия	Ежегодно	Заведующий ДОУ и старший воспитатель
	Разработка, внесение изменений в Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников Усиление дифференциации оплаты труда.	2022 год	УС ДОУ, председатель совета трудового коллектива
	Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
	С целью профориентации учащихся школ, организовать взаимодействие их с детьми и педагогами детского сада в организации режимных моментов и игровой деятельности	2022-2023гг	заведующий
2. Развивать профессиональную культуру и компетенции педагогов	Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	Август ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
	Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: ГМО, образовательные интернет сайты персональные сайты педагогов и т.п.	Весь период	Зам. заведующей, старший воспитатель
	Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности с помощью обмена опытом в «Мастерской компьютерных образовательных презентаций»		Зам. заведующей и старший воспитатель

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Зам. заведующей
	Составление, корректировка и анализ индивидуального плана развития педагога и представление на итоговом педсовете	Ноябрь-май	Старший воспитатель
	Внедрение индивидуального плана профессионального продвижения для определения индивидуальной траектории профессионального развития каждого педагога (приложение 1)	2021 сентябрь	Старший воспитатель. педагога
	Организация методического сопровождения реализации ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> • заседания педсоветов • профильные и индивидуальные консультации • временные творческие объединения по направлениям работы 	Ежемесячно	Заведующий, Зам. Заведующей, старший воспитатель
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Организация разных форм обучения и переобучения педагогов (в том числе дистанционного и на базе ДОУ) по индивидуальным планам профессионального развития (ИППР)	ежегодно	Старший воспитатель
	Организация наставничества для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	2020-2023	Старший воспитатель
	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов Организация семинаров-практикумов: 1. «Учимся искусству дискуссии» 2. «Как научиться красиво и убедительно говорить»	2022-2023	Старший воспитатель, Учитель-логопед
	Развитие конкурсного движения: конкурсы внутри ДОУ, дистанционные конкурсы, профессиональные конкурсы «Воспитатель года» номинирование педагогов по результатам работы за год	2020-2023	Старший воспитатель Зам. Заведующей
4. Обновить структуру, условия и содержание методической службы	Совершенствование системы внутреннего контроля. Введение оценочных листов эффективности проведенного методического мероприятия	Весь период	Старший воспитатель Зам. заведующей
	Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий Зам. заведующей старший воспитатель

Задачи	Мероприятие	Сроки	Ответственные
5. Сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников ДОУ, проведение СОУТ	Весь период	Заведующий Зам. заведующей
	Проведение Дня здоровья для педагогических работников	Апрель , ежегод но	Старший воспитатель, инстр по ф к но
	Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра, вакцинации	Весь период	Заведующий ДОУ
6. Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленчес кая команда
	Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель
	Поддержка традиций ДОУ (День дошкольного работника, День пожилого человека...)	Весь период	Заведующий Зам. заведующей
	Стимулирование успешной профессиональной деятельности в проекте «Детский сад года»	2022- 2023уч .г	Зам. Заведующей Старший воспитатель
	Разработка положения и проведение конкурса «Лучший педагог детского сада» и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2022- 2023уч .г	Заведующий Зам. Заведующей Старший воспитатель
	Выпуск групповых газет для детей и родителей Приложение 2	Весь период	воспитатели

РАЗДЕЛ IV

4.1. Мониторинг реализации программы «Развитие кадрового потенциала»

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности.

Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений по реализации модели внутриорганизационного продвижения персонала, ИППР, положения о конкурсах и мастерских

Создание условий для профессионального роста каждого педагога	Рост числа педагогов с первой и высшей квалификационными категориями на 20% Рост числа педагогов, участников профессиональных конкурсов Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах, мастер-классах, через публикации
Сформированный творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников	Рост числа педагогов, работающих в творческих, проектных группах разного уровня
Освоение педагогами инновационных образовательных технологий	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах Количество педагогов, имеющих разработанные методические пособия и авторские программы Использование ИКТ в педагогическом процессе и повышения квалификации-100%
Закрепление кадров в ДООУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДООУ педагогическими кадрами на 100% Омоложение коллектива на 10%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение о премировании в ДООУ

4.2. Заключение

Система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДООУ.

Литература

1. Амонашвили Ш.А. Педагогическая симфония: В 3ч. Екатеринбург, 1993.
2. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии. Ярославль, 2006.
3. Булатова О.С. «Педагогический артистизм: учебное пособие// М.: Издательский центр «Академия» 2001.
4. Ершов П.М. «Технология актерского искусства», Москва, 1992.
5. Разумный В.А. Содержание образования: Единство знаний, эмоций и веры// Педагогика. 1998. №5
6. Шадриков В. Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности//Вестник ЯГУ им. П. Г. Демидова. - 2006.-№ 1.-е. 15-20
7. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 4-е изд., испр. И доп. // М.: Издательский центр «Академия», 2011.

Индивидуальный план профессионального продвижения

ФИО педагога _____
 Квалификационная категория _____
 Стаж педагогический _____
 Стаж работы в МДОАУ д/с №2 _____

Цели, задачи

- Изучение психолого- педагогической литературы
- Разработка программно- методического обеспечения образовательного процесса
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- Участие в методической работе ДОУ
- Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ
- Руководство повышением квалификации воспитателей
- Работа в составе органов управления ОУ
- Оценка результатов профессионального развития
- Участие в профессиональных конкурсах

Раздел 1. Изучение психолого - педагогической литературы

Тема изучения	Сроки (начало-окончание)	Изученная литература, интернет-ресурсы	Практическое применение полученных знаний (Выступление на педсовете, консультация МО, подготовлен доклад по теме, изготовление практического материала)

Раздел 2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

Содержание деятельности (Перспективный план, конспекты НОД, картотеки дид/игр, подборка упражнений, изменение ППРС)	Сроки (начало-окончание)	Результаты работы (Выставка д/материала, презентация, открытое мероприятие, мастер-класс и т.п.)

Раздел 3. Обобщение собственного педагогического опыта

Содержание деятельности	Сроки, этап (начало- окончание)	Форма представления результатов работы (выступление, мастер-класс, открытые занятия, презентация, публикация, участие в

		профессиональном сообществе)
тема, направление опыта		

Раздел 4. Участие в методической работе ДОУ

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Процент эффективности
Н-р, теоретический семинар, открытое мероприятие		«...»	

Раздел 5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне ДОУ

Направление повышения квалификации (тематика курсов, семинаров, тренингов и т.п.)	Форма повышения квалификации, сроки (начало- окончание)	Использование полученных знаний на КПК
.....	Дистанц. обучение, модульные курсы и т.д.	Что изменилось в педагогической деятельности педагога ...

Раздел 6. Работа в составе органов управления ДОУ

Форма участия (рабочие группы, комиссии, УС)	Сроки (начало- окончание)	Направление деятельности	Результат

Раздел 7. Оценка результатов профессионального развития

Содержание деятельности	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы

Подтверждение квалификационной категории Профессиональные награды (премия Главы, Почётные грамоты, знаки и т.п.) Участие педагогов в профессиональных конкурсах (дипломы, грамоты)		Самоанализ
---	--	------------

Раздел 8. Участие в профессиональных конкурсах

Название конкурса	Сроки (начало- окончание)	Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы

Социальная педагогическая практика взаимодействия общественного и семейного воспитания посредством газеты ДООУ

Сайт детского сада – это удобно и популярно, но, к сожалению, не все родители, воспитанников нашего детского сада имеют возможность этой услугой воспользоваться.

Известно, что взаимодействие педагогов с родителями – достаточно сложный процесс. Для того, чтобы сделать родителей нашими единомышленниками, информировать их о содержательной жизни в детском саду, мы организовали выпуски групповых газет детского сада: «Бусинка», «Калейдоскоп», «Маленькая страна», «Пятерочка», «6 группа».

Цели, задачи создания газет

Цель: усиление общественной составляющей в управлении учреждением, обеспечение единства общественного и семейного воспитания ребенка-дошкольника.

Задачи:

- Информировать общественность относительно целей дошкольного образования, общих для всего образовательного пространства РФ.

- Обеспечить психолого-педагогическую поддержку семьи и повысить компетентность родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.

- Взаимодействовать с родителями (законными представителями) по вопросам образования, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.

- Обмен опытом педагогов.

- Пропаганда положительного опыта воспитания детей дошкольного возраста, возрождение семейных традиций.

- Повысить имидж учреждения

При создании газеты, мы опирались на **принципы:**

- наличие обратной связи (предоставление возможности родителям задать вопрос или выступить на страницах газеты);

- объективность информации (не навязывание своего мнения);

- конкретность (большая часть материала должна касаться конкретной группы)

- материал соответствует возрастным особенностям детей.

Выпуск газет даёт **возможность:**

- познакомиться родителям с деятельностью детского сада

- получать информацию о предстоящих мероприятиях, новостях, объявлениях

- увидеть на страницах издания интересную информацию для родителей и детей: смешные высказывания, хорошие поступки, лучшие рисунки и поделки, фотографии своих любимых чад и многое другое.

- получить информацию о наградах и достижениях, описать квалификацию педагогов, поведать об особых методиках, дополнительных возможностях и т.д.

- А главное родители (законные представители) являются непосредственными участниками образовательной деятельности.

Газеты учреждения адресованы:

- родителям (законным представителям) воспитанников - для привлечения их внимания к процессам развития ДООУ, создания положительного образа изменений, происходящих в образовательном процессе учреждения, а так же в дошкольном образовании в целом; возможность распространения опыта семейного воспитания;

- воспитанникам – для возможности тесного общения с близкими во время чтения издания, для повышения их уровня самооценки, для умственного и психического развития;

- педагогам – для проявления их профессиональной компетентности, творческого потенциала.

Газеты для родителей выпускаются – 1 раз в месяц. Их можно взять домой почитать, при желании отсканировать и сохранить в семье.

Основной материал газет, подбирается в соответствии с тематикой недель или праздниками и дополняется его содержимым из почтового ящика. На первой странице газеты находится логотип группы, название, номер выпуска, напечатано содержание газеты (название статей и страница). На следующих страницах расположены рубрики. Фото главных событий месяца и статья к нему. Не обязательно в каждый номер должны войти все рубрики, количество рубрик может быть так же дополнено.

Наши газеты наполнены фотоотчетами о прошедших событиях в детском саду, произведениями детской художественной литературы, высказывания детей, подборкой интересных игр для совместной художественной деятельности с детьми, освещением актуальных вопросов дошкольного воспитания и многое другое.

Для организации обратной связи разработана форма отзыва для родителей. Это, на наш взгляд, помогает узнать отношение родителей к нашим газетам, их пожелания по содержанию. Может быть, кто-то из родителей сам предложит свои материалы опыта семейного воспитания. С этой целью в саду поместили почтовый ящик для родителей.