

ПРИНЯТО

На педагогическом совете
МКДОУ «Слободо-Туринский
детский сад «Алёнка»

Протокол № 1

от « 27 » августа 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ

«Слободо – Туринский детский
сад «Алёнка»

О.В.Антропова

Приказ № 47-д от «27» августа 2021 г.

ПРОГРАММА

Профессионального развития педагогов на 2021-2024 гг

с. Туринская Слобода. 2021г.

Содержание

Раздел первый. Целевой		
1.1	Пояснительная записка	3
1.2	Цель и задачи Программы	5
1.3	Принципы реализации Программы	6
1.4	Пути реализации Программы.	6
1.5	Планируемые результаты	
Раздел второй. Содержательный		
2.1	Этапы реализации Программы	8
2.2	План работы по реализации Программы	9
2.3	Методические формы повышения квалификации педагогов	11
2.4	Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников	12
Раздел третий. Организационный		
3.1	Материально-техническое обеспечение Программы	14
Раздел 4. Дополнительный		
4.1	Заключение	15

РАЗДЕЛ 1. ЦЕЛЕВОЙ

Пояснительная записка Концепция модернизации Российского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов. Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДООУ, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является педагогический коллектив. Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в детском саду. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения (далее ДООУ), так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов нашего дошкольного учреждения (далее ДООУ) обозначились некоторые проблемы.

К ним можно отнести:

- старение кадрового состава;
- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

Выстроить систему работы по повышению профессионального мастерства педагогов можно только на основе анализа результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации педагогов, зрелости и сплоченности педагогического коллектива, конкретных интересов, потребностей и запросов воспитателей.

Мониторинг педагогических кадров показал следующее: в ДОУ сложился творческий, креативный педагогический коллектив педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ, желающие повысить профессиональный уровень. Средний возраст педагогов составляет 49 лет.

Педагогические кадры

1	Старший воспитатель	1
2	Воспитатель	7,4
3	Музыкальный руководитель	1.25
4	Инструктор по физической культуре	0.5
5	Учитель-логопед	
6	Педагог-психолог	

Уровень образования

Высшее	Среднее специальное
3 педагога-25%	9 педагогов -75%

Уровень квалификации

Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	СЗД	Не имеет квалификационной категории
16.6%	66.8%	8.3%	8.3%

Педагогический стаж

До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет и выше
0	1	3	8

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

- для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения ДОО новым поколением воспитателей;

- также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста;

- кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательного учреждения и общества.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель: Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Задачи:

- формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития и инноваций;
- формирование у педагогов умений проектировать и прогнозировать педагогический процесс в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования;
- повышение мотивации педагогов в росте профессионального мастерства;
- активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению;
- повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении;
- формирование образа успешного педагога через своевременное ведение портфолио.

1.3. Принципы реализации Программы

- Принцип согласованности (совместное обсуждение конкретных задач, способов их решения).

- Принцип рефлексивности (проведение анализа и коррекции деятельности, способов мышления педагогов).
- Принцип доброжелательности (опора на индивидуальность, уникальность и особенность личности педагога)
- Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом).
- Принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве детского сада, района, 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).

1.4. Пути реализации Программы

1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ:

- применение таких интерактивных методов как: деловые игры, мозговой штурм, презентация;
- создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, работа творческих групп и т. д.);

2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении:

- промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;
- разработка системы мер поощрения творческих педагогов;
- проведение конкурсов профессионального мастерства, на лучшую постановку воспитательно-образовательной работы, на обогащение развивающей предметно-пространственной среды, различные выставки и др.;
- совершенствование системы научно-методической работы, её организация; - совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений;
- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, 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;
- разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.

3. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

4. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио:

- разработка педагогами авторских программ, проектов;
- активное участие педагогов в методической работе на уровне ДООУ, района, области;
- обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- ведение собственных страничек, блоков на сайтах; - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;

5. Создание системы закрепления молодых специалистов в ДООУ:

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

1.5. Планируемые результаты

-Закрепление кадров в ДООУ.

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.
- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ДООУ.
- Внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ.
- Создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов ДООУ.

-Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ

2.1. Этапы реализации Программы

Диагностический 2021-2022	Практический 2022-2023	Аналитический 2023-2024
<p>Задачи: Активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.</p>	<p>Совершенствование теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомство с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Развитие система дополнительного образования для совершенствования профессионализма личности и деятельности педагога. Апробация новшеств и коррекция отдельных направлений работы с позиции дифференциации перспектив развития. Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.</p>	<p>Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДООУ в педагогических кругах. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов. Обобщение и распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность</p>
<p>Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в учреждении (проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям педагог хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности).</p> <p>2. Разработка комплексного плана по повышению профессиональной компетентности педагогов в ДООУ.</p> <p>3. Разработка стратегии повышения привлекательности учреждения для молодых специалистов.</p> <p>4. Пересмотр содержания нормативных документов.</p> <p>5. Создание условий для составления портфолио каждого педагога</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, стремления к повышению своей квалификации. 2. Организация работы объединений педагогов, родителей, представителей социума с целью решения актуальных вопросов организации образовательного процесса в ДООУ. 3. Организация и создание системы социального партнерства с учреждениями образования, культуры, здравоохранения и спорта района. 4. Реализация программы курсовой подготовки персонала дошкольного учреждения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение перспективных направлений деятельности ДООУ по повышению профессионального уровня сотрудников ДООУ 2. Транслирование опыта работы учреждения по привлечению к работе молодых специалистов. 3. Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т.д. 4. Анализ эффективности мероприятий, направленных на социальную защищенность работников ДООУ. 5. Проводится оценка результатов работы всех участников образовательного процесса (на основании самоанализа).

образовательного учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности		
--	--	--

2.2. План работы по реализации Программы

№	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1	Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОО. Изучение образовательных потребностей педагогов.	Данные мониторинга	Ежегодно сентябрь	Заведующий ДОО Старший воспитатель
2	Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников ДОО, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса.	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2021-2024 годы	Заведующий ДОО, рабочая группа
3	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОО для квалифицированных кадров: - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОО молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, внедрение наставничества); - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы профессионального мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышения квалификации, аттестации на более высокую квалификационную категорию, материальное стимулирование, поощрение педагогических работников (грамоты, отраслевые награды)); - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, обучение новым технологиям образования)	100% укомплектованность кадрами	2021-2024 годы	Заведующий ДОО, старший воспитатель
4	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОО: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения; - организация работы дифференцированных мобильных объединений разного уровня; - обеспечение возможности для	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	Ежегодно	Заведующий ДОО, старший воспитатель

	занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью; - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ			
5	Сопровождение педагогов по теме самообразования: - помощь педагогу в выборе темы самообразования и составлении плана работы; - обобщение опыта работы.	Представление результатов работы по теме самообразования на заседании итогового педагогического совета.	Ежегодно	Старший воспитатель
6	Мероприятия по аттестации педагогического персонала: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ; - консультации по правовым вопросам прохождения аттестации; - информирование аттестуемых педагогов о дате и времени проведения аттестации; - индивидуальная работа с педагогами (консультации, рекомендации по итогам посещения НОД, самоанализ педагогической деятельности); - изучение состояния документации педагогов; - обмен педагогическим опытом в форме взаимопосещения образовательной деятельности; - консультация «Как оформить портфолио педагога»; - методическая помощь педагогам в анализе результатов педагогической деятельности и качества организации воспитательно-образовательного процесса; - методическая помощь педагогам в оформлении портфолио, презентации и других материалов для аттестации	Повышение квалификационной категории 100% педагогического персонала ДОУ	По мере необходимости в соответствии с графиком аттестации в соответствии с индивидуальным планом постоянно в соответствии с индивидуальным планом	Заведующий ДОУ, старший воспитатель, педагоги ДО
7	Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).	Нормативные документы	По мере необходимости	Заведующий ДОУ

2.3. Методические формы повышения квалификации педагогов

Коллективные	Групповые	Индивидуальные
- Научно-методический семинар - Открытое занятие (непосредственно образовательная	- Дискуссия - Круглый стол	- Собеседование - Самоанализ

деятельность) - Педагогический совет - Выставка методической литературы - Деловая игра - Конкурс профессионального мастерства	- Творческая группа - Взаимопосещения педагогами открытых занятий - Педагогический консилиум - Методические объединения - Школа педагогического мастерства - Мастер-класс - Участие в проектных группа	- Консультация - Самообразование - Курсовая переподготовка - Авторская работа - Тренинг - Презентация авторской программы - Наставничество
---	--	--

Критериями эффективности методической работы являются результативные показатели:

- уровень педагогического мастерства; - активность педагогов.

Таким образом, 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.

2.4. Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогических работников

Система мониторинга

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 семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

Критерии мониторинга Программы

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено 3 критерия:

- соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;
- деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности;
- результативность образовательного процесса.

Критерии мониторинга «Профессиональное мастерство педагогических работников»

Индикатор	Наименование методики	Объект	Периодичность	Ответственные
1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования и ФГОС ДО				
Использование современных образовательных программ и методик	Наблюдения за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль, мониторинг	педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческих группах по проблемам дошкольного образования	Форма фиксации (карта наблюдений)	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
3. Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательных программ дошкольного образования в полном объеме	Мониторинг реализации образовательной программ	Дети	2 раза в год	Старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдений)	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование, беседа, самооценка, мониторинг	Педагоги	1 раз в год	Заведующий, старший воспитатель

На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	-Повышение качества дошкольного образования. -Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства. -Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.

Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДООУ. Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов. Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов. Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов. Совершенствование материально - технических условий деятельности педагогов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов. Обновление содержания образования и его технологий. Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы. Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность. В ДООУ была разработана модель совершенствования профессионального мастерства педагога ДООУ, овладев профессионально – личностными качествами которой, педагог сможет совершенствовать свое педагогическое мастерство.

Модель совершенствования профессионального мастерства педагога		
Развитие личностных качеств педагога		
интересы и потребности педагога	отношение к педагогическому труду	совершенствование нравственных качеств педагога
Культура поведения и общения		
укрепление собственного психофизического развития	диалогические умения	психофизический аппарат педагога
Совершенствование профессиональных качеств		
профессиональные знания	опыт творческой деятельности	профессиональные умения и способности

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

3.1. Материально-техническое обеспечение Программы

Технические средства обучения:

- ноутбуки - 3 шт.,

- компьютер – 3 шт.;
- телевизор – 1шт.;
- музыкальный центр - 1 шт.;
- лазерный принтер - 2 шт.;
- видеокамера – 1 шт.;
- DVD проигрыватель – 4 шт.;
- видопроектор– 1 шт.

Методическое обеспечение:

- библиотека методической, учебно-методической литературы, справочной литературы;
- копилка педагогического опыта коллектива;
- медиатека;
- дидактический материал;

Информационное обеспечение:

- подключена сеть Интернет;
- ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации ДОУ.

РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ

4.1. Заключение Программа повышения профессионального мастерства педагогов обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, способного внедрять инновации и нововведения.

Программа повышения профессионального мастерства педагогов даст возможность педагогам быть разумным творцом, заботившимся о ребенке.

Программа повышения профессионального мастерства педагогов поможет обобщить личный опыт педагогов и передать его другим коллегам. Программа повышения профессионального мастерства педагогов позволит поднять имидж дошкольного учреждения

Планируемы курсы повышения квалификации

№	ФИО	Должность	Сведения о повышении квалификации 2022 год и 2023 год.
1	Антропова Ольга Владимировна	Заведующий	Системное управление качеством в дошкольной образовательной организации согласно ФГОС ДО
2.	Заровнятных Евгения Владимировна	Старший воспитатель	«Инновационные подходы к организации воспитательно-образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО»
3	Горячевских Наталья Анатольевна	Воспитатель	«Формирование ЗОЖ у детей, через использование элементов здоровьесберегающих технологий»
4	Коржавина Наталья Андреевна	Учитель-логопед	«Использование ТРИЗ технологии в речевом развитии детей старшего дошкольного возраста.»
5	Колмакова Анастасия Вячеславовна	Воспитатель	«Развитие речи детей старшего дошкольного возраста через театрализованные занятия (игры)»
6	Молокова Галина Александровна	Воспитатель	«Театрализованная деятельность как средство развития творческих способностей детей»
7	Мозырева Наталья Николаевна	Музыкальный руководитель	«Развитие музыкальных способностей детей дошкольного возраста с применением информационных технологий»
8	Назарова Ирина Юрьевна	Воспитатель	«Использование ТРИЗ технологии в речевом развитии детей старшего дошкольного возраста»
9	Притчина Надежда Дмитриевна	Воспитатель	«Обеспечение качества образовательного процесса в ДОО средствами инновационной технологии ТИКО- моделирования в условиях реализации ФГОС ДО»
10	Чупина Татьяна Алексеевна	Воспитатель	«Организация познавательно-исследовательской деятельности детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДО»
11	Хиценко Ирина Анатольевна	Воспитатель Инструктор по ФК	«Развитие творческих способностей детей раннего возраста через продуктивную деятельность в соответствии с ФГОС ДО» «Основы оздоровительной работы с детьми в деятельности инструктора по физической культуре»
12	Жиликова Светлана	Воспитатель	«Развитие речевой активности детей у детей дошкольного возраста в различных видах»

	Леонидовна		деятельности»
13	Боговик Наталья Анатольевна	психолог	«Использование игровых технологий для познавательного развития старших дошкольников»