

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида «Малыш»
р.п.Железнодорожный, Усть-Илимский район**

ПРИНЯТА
на заседании педагогического совета
МДОУ «Малыш»
Протокол № 2 от 20.11.2019г.

УТВЕРЖДЕНА
Заведующей МДОУ «Малыш»
Т.А.Юзвенко
Приказ № 135/1-к от 20.11.2019г.

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВ
на 2019 – 2022 года**

Содержание

1. Паспорт Программы	3
2. Актуальность	5
3. Условия реализации, принципы	5
4. Анализ кадровых условий	6
5. Основные направления, обеспечение реализации Программы	7
6. Механизмы реализации программы	7
7. Система мероприятий	8
8. Ожидаемые результаты	12
9. Мониторинг деятельности по реализации Программ	12
10. Список литературы	14
Приложения	15

1. Паспорт Программы профессионального развития кадров

Наименование программы	Программа профессионального развития кадров (далее Программа)
Разработчики программы	Заведующая Т.А.Юзвенко Старший воспитатель С.М.Стародуб
Назначение программы	Удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагогов и обеспечение условий для включения педагогов в творческий процесс.
Цель программы	Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников, обеспечивающих престиж образовательного учреждения.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров через использование активных форм методической работы (сетевое взаимодействие, обучающие семинары, открытые просмотры, повышение квалификации, прохождение процедуры аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество). 2. Способствовать формированию основных профессиональных компетенций педагогов для эффективного применения образовательных технологий. 3. Обеспечить консультативно-методическое сопровождение педагогов, основываясь на их потребности и выявленные проблемы. 4. Совершенствовать умения педагогов планировать, анализировать, обобщать и транслировать результаты собственной деятельности на высоком уровне в педагогическом сообществе. 5. Способствовать росту педагогического мастерства, развитию инициативы и творческого потенциала педагогического коллектива в целом.
Сроки реализации программы	2019-2022 г.г.
Участники программы	Педагогический коллектив
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ. 2. Устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда. 3. Увеличение доли педагогических работников,

	<p>реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней.</p> <p>4. Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов, страниц в интернете.</p> <p>5. Накопление передового педагогического опыта, распространение его на разных уровнях.</p> <p>6. Повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.</p>
Механизм реализации	<p>Разработка:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностических карт профессионального мастерства педагогов; анкетирования; - рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми; - конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий; - оформление личных карт самообразования педагогов; карты эффективности педагогической деятельности педагогов
Система организации контроля	Текущий контроль: заведующая, старший воспитатель

2. Актуальность

Главным условием развития системы дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. Введение ФГОС ДО, профессионального стандарта педагога предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ. 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.

Проблемы:

- неготовность педагогов к внедрению новых технологий;
- недостаточная активность в профессиональном развитии.

Необходима систематическая работа с педагогами, направленная на повышение профессиональной компетентности, профессионального роста.

Программа направлена на удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий процесс.

3. Условия реализации, принципы

- Персональный подход к каждому педагогу, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации.
- Формирование внутренней и внешней мотивации. Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо учиться и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей. Финансовые поощрения в виде наградного материала, возможность участия в различных конкурсах.
- Создание комфортной, творческой, информационной среды.
- Нахождение педагогов в квалифицированном сообществе опытных педагогов. Создание условий для общения в деловых профессиональных кругах. Изучение нового через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами.

Посещение районных методических объединений, педагогических чтений, конференций, профессиональных конкурсов.

Принципы:

- *принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников;*
- *принцип уважения к личности педагога и учета его индивидуальных особенностей при сохранении общих требований в рамках Стандарта педагога и стандарта;*
- *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.* Организованный системный контроль стимулирует профессиональный рост педагога.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Процесс методического сопровождения педагогов строится с учетом следующих требований:

- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
- проблемного построения содержания семинаров-практикумов, требующих от педагогов творческого синтеза мышления;
- использование таких форм и методов работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

4. Анализ кадровых условий

Качество образовательной работы зависит от профессиональной характеристики педагогов. Педагогический коллектив отличается стабильностью, постоянным развитием. Коллектив представляет собой

сочетание опытных и начинающих педагогов, что позволяет сохранять и передавать традиции, способствует обмену опытом и увеличивать ресурс работоспособности.

Штат сотрудников ДОО обеспечен квалифицированными специалистами с высоким образовательным цензом:

В МДОО «Малыш» по состоянию на 01.11.2019г. работает 27 педагогов.

- высшее образование – у 17 педагогов – 63%, среднее профессиональное образование – у 8 педагогов – 30%, 2 педагога не имеют основное общее образование и педагогический класс – 7%.

С высшей квалификационной категорией 5 педагогов – 19%, с I квалификационной категорией 12 педагогов – 44%, соответствует занимаемой должности 10 педагогов – 37%.

С целью повышения профессионального мастерства начинающих педагогов в ДОО осуществляется наставничество.

Курсы повышения квалификации проходят своевременно, согласно графика.

5. Основные направления программы:

- Психологическая и методическая поддержка
- Непрерывность профессионального развития

Обеспечение реализации Программы

Технические средства обучения: проектор, экран, телевизор, ноутбуки, принтеры, фотоаппарат.

Медиатека: необходимый дидактический материал; учебно-методическая литература.

6. Механизм реализации Программы:

1. Диагностический этап:

- Анализ состояния воспитательно-образовательного процесса, выполнение ООП ДО.
- Уровень профессиональной компетентности педагогов, повышение их квалификации, аттестации.
- Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.
- Практический результат. Написание личных планов самообразования.

2. Практический этап.

- В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система

дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности.

- Практический результат. Рекомендации по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Конспекты мероприятий. Разработка проектов, методических пособий.

3. Аналитический этап.

Основное содержание объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов

7. Система мероприятий

№	Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1.	Совершенствование и утверждение локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом.	Нормативные документы	2019-2022	Заведующая
2.	Разработка стратегии повышения уровня квалифицированных кадров: - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание условий для самореализации через профессиональные конкурсы, фестивали, стимулирование, обеспечение возможности дальнейшего обучения, повышение квалификации; - прохождение аттестации на более высокую квалификацию); - мероприятия по поддержанию кадров с большим стажем работы (мероприятия по профилактике профессионального выгорания, внедрение наставничества, обеспечение возможности транслировать передовой педагогический опыт).	Укомплектованность кадрами	2019-2022	Заведующая, старший воспитатель
3.	Представление и награждение лучших работников образования	Ежегодно по плану работы (в соответствии с достижениями, заслугами)	2019-2022	Комиссия ДОУ
Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ (Приоритет: высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив):				

1.	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов.	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	2019-2022	Старший воспитатель
2.	Мероприятия по аттестации педагогических кадров: - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, - профессиональная переподготовка по профилю деятельности «воспитатель». Систематизация банка передового педагогического опыта.	Повышение квалификационной категории педагогов	2019-2022	Старший воспитатель
3.	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.	Организация наставничества	2019-2022	Старший воспитатель
4.	Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей, сплочение коллектива, профессионального выгорания.	1 раз в квартал Обеспечить психологическую поддержку, предотвратить «психологическое» выгорание педагогов, не допустить резкого падения самооценки, сформировать уверенность в своих силах, целеустремленность, желание профессионального роста	2019-2022	Старший воспитатель, педагог-психолог
5.	Развитие конкурсного движения.	Рост числа педагогов, участвующих в конкурсном движении (повышение качества участия, деятельность на результат)	2018-2022	Старший воспитатель
6.	Участие педагогов в конференциях, РМО, семинарах.	Систематизация и обобщение наработанного педагогического опыта на разных уровнях	2019-2022	Старший воспитатель
7.	Развитие системы традиций. Организация мероприятий: туристический слёт, вечера отдыха, тренингов, Дней здоровья	Создание благоприятного психологического климата, релаксация и сохранение профессионального долголетия	2019-2022	Старший воспитатель
8.	Совершенствование системы контроля.	Формирование системы в соответствии с ООП ДО, Программой развития МДОУ	2019-2022	Старший воспитатель
9.	Овладение основами	Формирование	2019-	Старший

	научного анализа собственного педагогического опыта	методической копилки с материалами различной тематики	2022	воспитатель
--	---	---	------	-------------

Самообразование

Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. 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.

Личный перспективный план работы педагога по самообразованию (Приложение №1):

1. Выбор темы. Ее теоретическое изучение, изучение имеющего опыта работы педагогов.
2. Сроки реализации.
3. Развитие профессиональной компетентности: практическая реализация темы. Творчество воспитателя с выходом на положительные результаты: открытые занятия, мастер-классы и т.д.
4. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса: организация образовательной среды, взаимодействие с семьями воспитанников, разработка и применение современных дидактических средств образовательной деятельности.
5. Оформление наработанных материалов.

Сопровождение педагогов

В организации методического сопровождения педагогов по внедрению инновационных форм, технологий с дошкольниками создана «Группа консультантов» из числа педагогов, обладающих умением анализировать, обобщать, проектировать. Основная задача группы заключается не в том, чтобы незамедлительно оказать прямую помощь педагогу в преодолении определённых трудностей, а в том, чтобы направить к самостоятельному решению возникшей проблемы.

Функции «группы консультантов»:

- совместно со старшим воспитателем разрабатывает структуру организации внедрения технологий, инновационных форм с дошкольниками, план работы методических мероприятий на учебный год;
- оказывает консультативную и методическую помощь педагогам по вопросам организации и внедрения;

- помогает в обработке и редактировании методических разработок;
- формирует в методическом кабинете подборку материалов по итогам проведенных мероприятий;
- подводит итоги, представляя результаты на ежемесячных открытых дискуссиях в ДООУ по реализации технологий;
- участвует в составлении аналитических справок и отчетов, мониторинги результатов деятельности.

Наставничество

В МДОУ «Малыш» сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при поддержке которой молодой педагог постепенно овладевает искусством общения, начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Направления:

- демонстрация опыта работы наставника и других коллег;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности; изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.); применение форм и методов в работе с детьми; организация ООД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий вовремя ООД и других режимных моментах; механизм использования дидактического и наглядного материала; углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Электронное 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 электронной папке педагога, в которой фиксируются, накапливаются индивидуальные достижения и достижения его воспитанников за определенный период времени.

1. Общие сведения: наименование ДООУ, Ф.И.О. педагога, дата рождения, 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. Участие в конференциях, семинарах, городских методических объединениях, педагогических чтениях (сертификаты, подтверждающие участие)
7. Участие в конкурсах, смотрах с воспитанниками (сертификаты, подтверждающие участие).
8. Участие в профессиональных конкурсах (сертификаты, подтверждающие участие).
9. Личная карта самообразования.

Электронные портфолио педагогов хранятся в компьютере в методическом кабинете, педагоги в течение учебного года их пополняют, отправляя свои материалы старшему воспитателю, в мае месяце фиксируют результаты об участие за год в аналитическом отчёте, 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. В целом портфолио педагогов представляет собой аналитический материал за период педагогической деятельности, но не более чем за пять лет.

8. Ожидаемые результаты

- Создание современной, гибкой системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров ДОУ;
- устойчивый рост профессиональной компетенции педагогов, повышение степени профессиональной удовлетворенности, развитие индивидуальности, творческой активности, мотивации труда;
- увеличения доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
- применение ИТК в воспитательно-образовательном процессе; создание личных сайтов;
- накопление передового педагогического опыта, распространение на разных уровнях; повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических кадров.

9. Мониторинг деятельности по реализации Программы

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.

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

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

Индикатор	Наименование	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности				
Участие в творческой группе 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
Результативность образовательного процесса				
Реализация ООП ДО в полном объеме	Мониторинг реализации ООП ДО	воспитанники	2 раза в год	старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Форма фиксации (карта наблюдений)	педагоги	в течение учебного года	старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей)	Анкетирование, беседа, опрос	педагоги	1 раз в год (май)	старший воспитатель

Ежегодно в мае старший воспитатель заполняет карту эффективности педагогической деятельности педагогов. (*Приложение №2*) На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

10. Список литературы

1. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие/ ООО «Издательство» «АЙРИС – пресс», 2008. -192с.
2. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
3. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ /М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»)
4. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1

ЛИЧНАЯ КАРТА САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА В МЕЖАТТЕСТАЦИОННЫЙ ПЕРИОД НА 20____-20__ УЧЕБНЫЙ ГОД

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	
Ф.И.О.	
Дата рождения	
Занимаемая должность	
Общий стаж	
Педагогический стаж в данной организации	
Квалификационная категория, дата присвоения, № приказа	
Курсы повышения квалификации (год прохождения)	
Тема самообразования	
Года работы над данной темой	
Цель	
Задачи	
Предполагаемый результат	
Форма отчета по проделанной работе	
Форма самообразования	индивидуальная
Изучение литературы по теме (перечень)	
Общественное признание высоких профессиональных достижений педагога (дипломы, грамоты, звания, значки и др. – отдел образования, регион , федерация с датами) за 5 лет	

ЛИЧНЫЙ ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН ПО САМООБРАЗОВАНИЮ

№	Направление деятельности, мероприятие	Сроки	Ожидаемый результат
Развитие профессиональной компетентности			
1.	Практическая реализация темы по самообразованию: форма (сообщение, выступление, открытое занятие, проект, мастер-класс, конференция, и др.), уровень участия:		
2.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства:		
3.	Курсовая подготовка (курсы, вебинары, семинары, стажировки):		
4.	Публикации статей в журналах, изданиях и т.д.:		
Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса			
1.	Организация образовательной среды:		
2.	Взаимодействие с семьями воспитанников:		
3.	Взаимодействие с социумом:		
4.	Разработка и применение современных дидактических средств образовательной деятельности		

Карта эффективности педагогической деятельности педагогов МДОУ «Малыш» за 20__-20__ учебный год

№	Критерии оценивания/ Ф.И.О. педагога	Работа по взаимодействию с педагогами детского сада (доклады, консультации, выставки, семинары - практикумы и т.п.) - 1б.	Открытые пед.мероприятия для педагогов детского сада или родителей - 1б.	Осуществление деятельности по дополнительному образованию - 1б.	Подготовка воспитанников для участия в конкурсах и фестивалях -1б.(не менее 3 конкурсов)	Призовые места группы в смотрах - конкурсах детского сада - 1б.	Работа с родителями (участие родителей в фестивале: «Гворчская семья», конкурсах и родительских гостиных) - 1б.	Участие в родительских гостиных (от 1б.)	Представление опыта работы в периодической печати, научно-практич.конференциях - 1б.	Участие педагога в конкурсах - 1б, призовое место - 2б., «Воспитатель года», «Воспитатели России» - 3б, призовое место - 4б.	Взаимодействие с педагогами района и города (выступление на районных мероприятиях) - 2б.	Конкурсы методических разработок - 1б.	Повышение квалификации, обучение -1б. (вебинары, семинары не менее 4); 2б. (курсы ПК)	Прохождение аттестации на соответствие должности - 1б., на квалификационную категорию 2б	Участие в общественной жизни (ярмарки, акции, спорт мероприятия, культ.мероприятия): в посёлке - 1б., в районе - 2б., в области - 3б., всероссийские -4б.	Инновационная деятельность (разработанные педагогом образовательные проекты, программы, метод.пособия) - 1 б.	Активное участие в ФИП - 1б. (не более 2 мероприятий), 2 б. (более 2)	Помещение новых материалов на личный сайт педагога в указанный срок - 1б.	Руководство творческой группой - 1б.	Экспертная деятельность - 1б.(детский сад), 2 б. (район, область)	ИТОГО:	
1.																						
2.																						
3.																						
4.																						
5.																						
6.																						
7.																						
8.																						
9.																						
10.																						
11.																						
12.																						
13.																						
14.																						
15.																						