

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
развития Красногорский детский сад «Солнышко»

УТВЕРЖДЕНО:  
На педагогическом совете  
Протокол № 1  
от «31» 08 2020 год

УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МДОУ Красногорский  
детский сад «Солнышко»  
Зыкова Т.Л.  
от «31» 08 2020 год *н 322*



## Программа «Школа профессионального роста педагогов»

Авторы-  
разработчики: Зыкова Т.Л.  
– заведующий МДОУ д/с  
«Солнышко»  
Репина Е.Д. – ст. воспитатель,  
Боброва Н.В. – ст.  
воспитатель

п.Красногорский  
2020г

## Раздел 1

### 1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко»

<b>Наименование программы</b>	Программа профессионального развития педагогов МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко» на 2020-2025 учебный год
<b>Разработчик программы</b>	Заведующий Зыкова Татьяна Леонидовна Старший воспитатель Репина Екатерина Дмитриевна Старший воспитатель Боброва Наталия Владимировна
<b>Цель программы</b>	<b>Стратегическая цель:</b> Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МДОУ д/с «Солнышко» <b>Конкретная цель:</b> Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов
<b>Задачи программы</b>	Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития; Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации; Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
<b>Сроки реализации</b>	2020-2025 годы
<b>Ожидаемые результаты</b>	Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения; Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; Мотивация к качественному педагогическому труду; Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах; Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной

	<p>деятельности);</p> <p>Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;</p> <p>Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);</p> <p>Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.</p>
<b>Механизм реализации программы</b>	<p>Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы.</p>
<b>Система организации и контроля</b>	<p>Текущий контроль осуществляет заведующий, старший воспитатель</p>

## 1.2. Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко» (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов, повышения квалификационного уровня, уровня профессиональной компетенции и творческой инициативы.

Программа разработана в соответствии со следующими 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)».

### 1.2.1. Актуальность

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДООУ. 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, уровень квалификации педагогов не позволяет качественно реализовать ООП ДО. Это выражается в том, что по результатам контрольно - оценочной деятельности, выявлено, что педагоги при выборе методов и приемов не учитывают индивидуальные возможности детей, особенности группы.

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 счет ресурсов дошкольной организации. Поэтому **основной управленческой задачей стало:** разработка требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Возникла необходимость в разработке механизма оценки уровня квалификации педагогов, требований к уровню квалификации педагогов, модели аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности для:

- оценки уровня профессиональной квалификации педагогов;
- повышения качества методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального роста;
- предоставление возможности распространения накопленного опыта на основе выявленных ресурсов педагогов;
- обеспечение разработки индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- формирования заказа на повышение квалификации.

### **1.2.2. Анализ кадровых ресурсов ДОУ**

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 13 воспитателя, 2 учителя-логопеда, 1 педагог-психолог, инструктор по физкультуре, 1 старший воспитатель, 1 учитель марийского языка. Педагогический коллектив последние годы обновляется, в том числе за счет ротации кадров.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Общий состав коллектива ДОУ: 32 человека.

Педагогический коллектив состоит из 13 педагогов

Анализ данных показывает:

#### **Краткая характеристика педагогических кадров**

##### **Количественный и качественный состав**

Штатное расписание –35,1 шт. единиц

Из них:

Административный персонал 2 человека

- заведующий – 1
- завхоз - 1

Педагогический персонал –13 человек, из них:

- воспитатель – 7
- старший воспитатель-1
- музыкальный руководитель – вакансия
- учитель-логопед – 2
- инструктор физкультуры – 1

- педагог-психолог -
- учитель марийского языка - 1

Медицинский персонал - 1 человек:

- старшая медицинская сестра – 1

Обслуживающий вспомогательный персонал – 15 человека

Из них

- младший воспитатель – 7
- работники кухни -3
- другие – 5
- сторож – 3
- машинист по стирке белья – 1
- рабочий по ремонту здания - 1

### Качественный состав педагогического коллектива

#### Уровень квалификации

Всего педагогов	высшей	Первой категории	СЗД	Без категории
14	6	7	-	-

#### Уровень образования

Всего педагогов	Высшее	Среднее-специальное	Без образования
14	8	6	-

#### Педагогический стаж

от 0 до 5	от 5 до 10	от 10 до 20	от 20 и выше
1	1	3	9

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- учебу в высших учебных заведениях;
- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе РМО;
- конкурсное движение.

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

- преобладание в коллективе устаревших подходов к образовательному процессу;

- «стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций;

- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии.

Программа направлена на профессиональное становление и развитие педагогов на основе оценки уровня квалификации. 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 и пр.)

### **1.3. Риски**

- Пассивность педагогов, не желание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- «Стойкое сопротивление» некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

### **Оценка уровня квалификации педагогов МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко»**

В МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко» функционирует 6 групп общеразвивающей направленности), которые посещают 124 ребёнка.

На фоне обновления содержания дошкольного образования, принципов построения образовательного процесса, углубляется противоречие между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей. На практике это выражается в преобладании в работе воспитателя учебной модели построения образовательного процесса, в затруднениях связанных с подбором форм и методов воспитания, обучения, развития дошкольников с разными образовательными потребностями в соответствии с принятыми целями образовательной программы.

Важным шагом на пути к устранению **данной проблемы** стало определение требований к квалификации воспитателя.

Была поставлена **Управленческая задача**: разработка требований к уровню квалификации воспитателей в соответствии с профстандартом, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы дошкольного образования МДОУ.

Это позволило с одной стороны выявить фактическое владение педагогическим коллективом в целом и каждым педагогом в отдельности трудовыми действиями и умениями, образовательные дефициты педагогов для последующего составления индивидуальных программ профессионального развития, а с другой стороны устанавливать дифференцированные стимулирующие выплаты педагогам.

На основании приказа руководителя была создана рабочая группа, для разработки Регламента на соответствие занимаемой должности и содержания оценки (критериев, показателей оценивания, инструмента, процедур). Эта группа была ориентирована и на разработку механизма оценки квалификации педагога, разработку требований к уровню квалификации педагогов, которые будут способствовать качественной реализации образовательной программы.

Разработанный Регламент, критерии, показатели оценивания, процедуры рассматривались и согласовывались на Педагогическом совете, были утверждены руководителем.

При разработке критериев за основу были взяты те трудовые действия из профессионального стандарта воспитателя, которые необходимы для выполнения должностных инструкций педагога, то есть для качественной реализации образовательной программы МДОУ.

- Планирование образовательной работы в группе дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП;
- Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями;
- Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач;
- Организация разных видов деятельности (предметная, познавательно-исследовательская, продуктивная, конструирование и т.д.).



Оценка квалификации педагогов проводилась в ДООУ с определенной периодичностью в рамках следующих процедур:

- в рамках контрольно-оценочной деятельности: тематический контроль (2 раза в год), фронтальный контроль (1 раз в год);
- просмотр НОД (2 раза в год);
- анализ показателей качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» (показатели оценки качества взаимодействия в системе «взрослый – дети» оценивается по 14 направлениям, конкретизирующим пять образовательных областей Программы в соответствии с ФГОС ДО, по Н.В. Тарасовой).

Результаты оценки уровня квалификации педагога фиксировались в листе оценки. (Приложение №1).

Разработанный рабочей группой формат листа оценки уровня квалификации педагога позволяет определить уровень квалификации педагога, а также помогает выстроить индивидуальную траекторию профессионального роста (от репродуктивного к творческому уровню). Кроме того этот документ применяется для: аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, проведения внутренней оценки качества образования, что обеспечивает **единство в оценке уровня профессиональных компетенций педагогов.**

#### **Проблемы, возникающие при проведении оценки:**

- Не все педагоги, готовы к изменениям, «проявляют» протест или занимают пассивную позицию;
- Неумение педагогов объективно определить уровень профессиональных компетенций.

С данными проблемами справились, благодаря включению педагогов в творческие группы по разработке содержания оценки уровня квалификации, экспертные группы, проведение собеседования с педагогами по результатам самооценки.

Для повышения уровня квалификации педагогов мы используем как внутренние, так и внешние ресурсы. Например, чтобы педагог продемонстрировал большой процент творческого уровня при **выстраивании партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей для решения образовательных задач**, достаточно использовать внутренние ресурсы нашей организации, а для качественного планирования и реализации образовательной работы в группе детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС и ООП внутренних ресурсов не достаточно. В этом случае эффективнее формировать корпоративный заказ.

По результатам анализа оценки уровня квалификации педагогов выявлено, что педагоги испытывают трудности и в конструировании занятия, в проектировании, в организации разных видов деятельности (исследовательской, проектной) в работе с родителями в Эти дефициты влияет на качество реализации ООП ДО.

## **Раздел II**

### **2.1. Цель программы**

*Стратегическая цель:*

Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко»

*Конкретная цель:*

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности и формирования творчески работающего коллектива педагогов.

### **2.2. Задачами программы являются**

1. Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития;
2. Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации
3. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров
4. Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей;
5. 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 период с 2020 по 2025 годы в соответствии с актуальной ситуацией учреждения. Учитывается возможность продления сроков ее реализации при отсутствии планируемого результата.

## **2.6. Ожидаемые результаты реализации Программы профессионального развития педагогов МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко на 2020-2025 учебный год»**

- Стабильная укомплектованность педагогическими кадрами образовательного учреждения;
- Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций;
- Мотивация к качественному педагогическому труду;
- Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, принимающих участие в конкурсах, творческих группах;
- Повышение уровня квалификации педагогов (по результатам оценки уровня квалификации педагогов, контрольно-оценочной деятельности);
- Удовлетворенность участников качеством организованных методических мероприятий;
- Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения (положение о разработке ИППР, Регламент аттестации на соответствие занимаемой должности);
- Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- Сформирован творчески работающий коллектив педагогов-единомышленников.

## Раздел III

### 3.1. Система мероприятий по реализации программы

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
<b>Обеспечить стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогов, их профессионального развития</b>		
Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов на основе их профессиональных потребностей Повышение квалификации на менее 1 раза в 3 года Формирование корпоративного заказа на КПК	Ежегодно сентябрь	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.	По мере необходимости	Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат
Оказание поддержки и создание мотивации при аттестации педагогов	регулярно	Старший воспитатель
Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы, переподготовки педагогов в соответствии с профстандартом, ротации кадров.	Май ежегодно	Заведующий ДОУ Старший воспитатель
Создание необходимых условий для включения педагогов ДОУ в образовательное пространство: образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и т.п.	В течении всего периода	Заведующий, старший воспитатель ДОУ
Организация обучения всех педагогов основам компьютерной грамотности Достижение 90% ИКТ-компетенций педагогов		Заведующий и старший воспитатель
Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности потребителей деятельностью ДОУ)	Май	Старший воспитатель
Составление, корректировка и анализ	В течении	Старший

индивидуального плана профессионального развития педагога и представление на итоговом педсовете	всего периода	воспитатель
<b>Повысить уровень квалификации педагогов на основе оценки уровня квалификации</b>		
Проведение оценки уровня квалификации, выявление образовательных потребностей	2020	Заведующий и старший воспитатель
<p>Организация методического сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• заседания педсоветов: многоэтапный педсовет «Проектирование центров детской активности», «Разработка ИППР на основе оценки уровня квалификации»; «Час игры в ДОУ» «Проектная и исследовательская деятельность в ДОУ» «Территория ДОУ - территория детства»</li> <li>• профильные и индивидуальные консультации</li> <li>• временные творческие объединения по направлениям работы</li> <li>• конкурсы: «Проектирование центров детской активности», «Территория ДОУ - территория детства»</li> <li>• семинары-практикумы, «Звуковая культура речи», «Использование схем в заучивании стихотворений»</li> <li>• открытые показы ООД</li> <li>• Наставничество</li> </ul> <p><b>Внешние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• включение педагогов в образовательное пространство: клубы молодого педагога, интернет-сообщества</li> <li>• взаимодействие с соц. партнерами</li> <li>• конкурсное движение</li> </ul> <p><b>Трудовое действие: реализация педагогических рекомендаций специалистов</b></p> <p><b>Внутренние ресурсы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-организация КОД</li> <li>- консультации учителей - логопедов по реализации АОП</li> </ul>	В течении всего периода	Заведующий и старший воспитатель

<p>- семинары-практикумы: «Взаимодействие воспитателя комбинированной группы со специалистами при реализации АОП», «Звуковая культура речи»</p> <p><b>Внешние ресурсы:</b></p> <p>-прохождение курсов в МИО Марийский институт образования;</p> <p>- прохождение онлайн-курсов, конференций, вебинары.</p> <p>-взаимодействие с ЦДиК, школа, библиотека.</p> <p><b>Трудовое действие:</b> Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями</p> <p>-Серия презентационных докладов: «Гость группы» «Мастер-класс - эффективная форма вовлечения родителей в образовательный процесс»</p> <p>- вовлечение родителей в проектную деятельность</p> <p>-поддержка традиций: экскурсии, театральные фестивали, веселые старты с родителями, квест-игра с родителями, проведение акций, организация выставок.</p>		
<p><b>5. Совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров</b></p>		
<p>Наставничество для методического сопровождения, адаптации и становления молодых педагогов.</p>	<p>2020-2025</p>	<p>Старший воспитатель ДОУ</p>
<p>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов</p> <p>Организация семинаров-практикумов: «Искусство самопрезентации»</p>	<p>2020-2025</p>	<p>Старший воспитатель, педагог-психолог</p>
<p>Развитие конкурсного движения:</p> <p>-конкурсы в ДОУ</p> <p>-дистанционные конкурсы</p> <p>-профессиональные конкурсы «Воспитатель года», «Пед дебют» номинированные педагогов по результатам работы за год</p>	<p>2020-2025</p>	<p>Старший воспитатель ДОУ</p>
<p><b>Повысить качество методической помощи педагогам на основе выявленных образовательных потребностей</b></p>		

Совершенствование системы внутреннего контроля. Организация оценки уровня квалификации.	Весь период	Старший воспитатель
Создать условия для использования педагогами ИКТ в образовательном процессе	Весь период	Заведующий старший воспитатель
Организация методического сопровождения на основе ИППР педагогов, разработанных на основе их профессиональных потребностей.	Весь период	Старший воспитатель
<b>Выйти на новый уровень организационной культуры учреждения</b>		
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе	Весь период	Управленческая команда
Организация традиционных праздничных мероприятий тематического характера, совместных экскурсий и поездок	Весь период	Старший воспитатель Председатель ПК
Поддержка традиций ДООУ (1 сентября, День пожилого человека, день дошкольного работника и т.д.)	Весь период	Заведующий, председатель ПК
Стимулирование успешной профессиональной деятельности в муниципальных проектах, проектах ДООУ.	Весь период	Заведующий Старший воспитатель
Разработка положений, проведение конкурсов и утверждение награды детского сада (почётный знак, титул и т.п.)	2019-2020	Заведующий Старший воспитатель
Обновлений новостей на страничке МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко»	Весь период	Старший воспитатель



## РАЗДЕЛ IV

### 4.1. Мониторинг реализации программы профессионального развития педагогов МДОУ Красногорский детский сад «Солнышко»

Мониторинг уровня квалификации педагогических работников осуществляется на основе оценки уровня квалификации. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

#### Способы оценки изменений:

- наблюдение;
- собеседование;
- контрольно-оценочная деятельность
- повторная оценка – сравнение результатов экспертизы 1 и экспертизы 2.
- оценка динамики индивидуального развития ребенка.

Предполагаемые результаты реализации программы	Индикаторы измерения
Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагогов	Наличие программ, положений, 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-90%
Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогов	Обеспеченность ДОУ педагогическими кадрами на 100%
Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников	Все педагоги переведены на эффективный контракт Разработано положение об оплате труда с учетом стимулирования педагогов за проф. деятельность

#### 4.2. Заключение

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