

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад №2 «Марьям»  
(протокол от 29.08.2025 г. № 01)

УТВЕРЖДЕН  
приказом МБДОУ  
«Детский сад №2 «Марьям»  
от 28.08.2025г. № 21-ОД

**ПРОГРАММА**  
**повышения уровня профессионального мастерства**  
**педагогических работников**  
**МБДОУ «Детский сад №2 «Марьям»**  
**с.Джалка Гудермесского муниципального района»**

**2025-2028 г.г.**

<b>№</b>	<b>Содержание</b>	<b>Страница</b>
1	Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов. (далее Программа)	3-4
2	Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена Программа	4-5
3	Анализ кадровых условий	5-7
4	Принципы реализации Программы	7-8
5	Основные направления Программы.	8
6	Ресурсное обеспечение Программы.	8-9
7.	Механизм реализации Программы	9
8	План реализации Программы.	9-12
9	План реализации Программы.	12
10	Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала».	12-15
11	Ожидаемые результаты программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников	15-16
12	Заключение	16

**1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов.**  
(далее - Программа)

<b>Наименование Программы</b>	Программа повышения профессионального мастерства педагогов Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Марьям» с. Джалка Гудермесского муниципального района» на 2025-2028 г.г.
<b>Нормативно-правовая база Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конституция РФ (ст.43);</li> <li>2. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>3. ФГОС ДО - ФОП ДО;</li> <li>4. Профессиональный стандарт «Педагог».</li> </ol>
<b>Разработчики Программы</b>	Администрация ДОУ.
<b>Назначение Программы</b>	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.
<b>Цель Программы</b>	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО, ФОП ДО и формирование творчески работающего коллектива.
<b>Направление Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологическая и методическая поддержка;</li> <li>2. Непрерывность профессионального развития.</li> </ol>
<b>Сроки реализации Программы</b>	<p>2025-2028 г.г.</p> <p>Этапы реализации программы:</p> <p>Диагностический – 2025-2026 год;</p> <p>Практический – 2026-2027 год;</p> <p>Аналитический – 2027-2028 год.</p>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p>Создание благоприятных условий для:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;</li> <li>2. Мотивации к качественному педагогическому труду;</li> <li>3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;</li> </ol>

	4. Повышение социального статуса воспитателя 5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; 6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; 7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.
<b>Система организации контроля</b>	Оперативный, тематический, итоговый.

## **2.Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.**

Введение ФОП ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в МАДОУ, 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 его педагогический коллектив.

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 ДОУ), так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Уровень квалификаций педагогических работников ДОУ должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными компетенциями:

### **1. Обеспечение эмоционального благополучия через:**

- а) непосредственное общение с каждым ребенком;
- б) уважительное отношение к каждому ребенку, к его чувствам и потребностям.

### **2. Поддержку индивидуальности и инициативы детей через:**

- а) создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности;

- б) создание условий для принятия детьми решений, выражения своих чувств и мыслей;

•

в) недирективную помощь детям, поддержку детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной и т.д.).

### **3. Установление правил взаимодействия в разных ситуациях:**

а) создание условий для позитивных, доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также имеющими различные (в том числе ограниченные) возможности здоровья;

б) развитие коммуникативных способностей детей, позволяющих разрешать конфликтные ситуации со сверстниками;

- в) развитие умения детей работать в группе сверстников.
4. Построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками, но не актуализирующийся в его индивидуальной деятельности (далее - зона ближайшего развития каждого ребенка), через:
- а) создание условий для овладения культурными средствами деятельности;
  - б) организацию видов деятельности, способствующих развитию мышления, речи, общения, воображения и детского творчества, личностного, физического и художественно-эстетического развития детей;
  - в) поддержку спонтанной игры детей, ее обогащение, обеспечение игрового времени и пространства;
  - д) оценку индивидуального развития детей.

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов нашего дошкольного учреждения (далее ДОО) обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

1. Неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
2. Недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы;
3. Снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
4. 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.

Анализ показал, что в ДОО 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 ДОО, желающие повысить профессиональный уровень

### **3. Анализ кадровых условий.**

#### **Педагогические кадры.**

Должность	Количество единиц (на 01.09.2025г.)
Старший воспитатель	2
Воспитатель	14
Музыкальный руководитель	1

Педагог-психолог	1
Социальный педагог	1
<b>Всего</b>	<b>19</b>

#### Сведения о педагогических кадрах.

Образование			Аттестационные категории		
Высшее	Среднее профессиональное	Среднее	Высшая	Первая	Соответствие занимаемой должности
4	16	-	1	2	1

#### Вклад педагогов в развитие ДОУ.

Систематически проводилась работа над формированием новой компетенции педагога ДОУ в соответствии с требованиями к кадровым условиям ФОП ДО:

1. Проведена диагностика образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов в условиях организации инновационной деятельности по ФГОС ДО и ФОП ДО;
2. Осуществлена деятельность по организации и проведению обучающих семинаров, консультаций для педагогических работников;
3. Круглый стол «Финансовая грамотность дошкольников»;
4. Педагогические советы с включением вопросов по теме развитие предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО.

Велась активная работа творческой группы по реализации задач инновационной деятельности. Одним из важных условий достижения эффективности результатов является сформированная у педагогов потребность в постоянном, профессиональном росте. Результатом использования интерактивных форм и методов в работе с педагогическим коллективом стало активное участие педагогов ДОУ в методической работе района.

Исходя из проведенного анализа деятельности методической службы за текущий период, в ДОУ определены проблемы на 2025 – 2028 г.г.:

Проблема	Пути решения
Низкая активность педагогов в участии в инновационной деятельности	Оказание методической помощи при подготовке материалов для участия в различных профессиональных конкурсах в рамках инновационной деятельности; Мотивация педагогов к участию в инновационной деятельности

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

Программа рассчитана на 3 года и решает поставленные задачи:

№	Задача	Способы реализации
1	Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Применение таких интерактивных методов как: деловые игры, Мозговой штурм, презентация;</li><li>2. Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.);</li><li>3. Посещение курсов повышения квалификации.</li></ol>
2	Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении	Разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.
3	Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;</li><li>2. Разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов</li></ol>
4	Активизировать творчески потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ;</li><li>2. Участие в работе научно-практических конференций;</li><li>3. Обобщение опыта своей работы в виде публикаций;</li><li>4. Участие в выставках материалов педагогического опыта.</li></ol>

#### 4. Принципы.

1. Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом и ФОП);
2. Принцип партнёрства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия;
3. Принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации)

## 5. Основные направления Программы.

В ДОУ разработан алгоритм поддержки и развития кадрового потенциала.

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»);
2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности;
3. Коррекция Программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ;
4. Реализация программы повышения квалификации педагогов;
5. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов;
6. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения);
7. Определение перспектив дальнейшего развития.

## 6. Ресурсное обеспечение Программы.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив ДОУ разделен на три группы в зависимости от уровня квалификации. Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

*Первая группа.* Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария.

*Вторая группа.* Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.

### Обеспечение Программы:

<i>Материально-техническое обеспечение</i>	<i>Методическое обеспечение:</i>	<i>Информационное обеспечение</i>
Технические средства обучения: мультимедийная система в некоторых группах и музыкальном зале, ноутбуки, акустическая система, принтеры черно-белые, фотоаппарат, документ-камера.	Медiateка; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет с доступом к Wi-fi Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100% владеют ИКТ.

## 7. Механизм реализации Программы.

### 1. Диагностический этап.



*Основное содержание.* 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.* Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

## **2. Практический этап.**

*Основное содержание.* 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.* Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

## **3. Аналитический этап.**

*Основное содержание.* Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.

# **8. План реализации Программы.**

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Мониторинг состояния кадровой обстановки в ДОУ.  Изучение образовательных потребностей педагогов.	Ежегодно  сентябрь	Заведующий  Старший воспитатель
2	Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров:	2025-2026г.	Заведующий  Старший воспитатель
2.1	Комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов внедрение наставничества);		
2.2	Комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв.		

	категорию, материальное стимулирование);		
2.3	Комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)		
3.	Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:	Ежегодно	Заведующий  Старший воспитатель
3.1	Разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;		
3.2	Систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;		
3.3	Повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория;		
3.4	Обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью		
3.5	Анализ эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.		
4	Мероприятия по аттестации педагогического персонала - повышение квалификационной категории:	2025-2028г.	Заведующий  Старший воспитатель  Педагоги
4.1	Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ		
4.2	Консультации для педагогов по правовым вопросам прохождения аттестации по повышению квалификационной категории		
Школа профессионального мастерства.			
1. Подготовка и прохождение аттестации			
1.1	Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации на подтверждение соответствия занимаемой	2025-2028г.г.	Старший воспитатель

	должности		
1.2	Повышение квалификации в процессе получения высшего образования		
1.3	Предоставление воспитателю (педагогу) возможности для повышения квалификации.		Заведующий
<i>2. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</i>			
2.1	Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	2025-2028г.г.	Заведующий Старший воспитатель
2.2	Функционирование медиатеки		
<i>3. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</i>			
3.1	Организация участия во внутренних, муниципальных, городских мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	2025-2028г.г.	Старший воспитатель
<i>4. Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем</i>			
1.1	Подготовка и прохождение аттестации.	По плану аттестации	Старший воспитатель
1.2	Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности		
<i>5. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования</i>			
3.1	Подписка на профессиональные журналы и газеты	2021-2024г.г.	Заведующий Старший воспитатель
3.2	Функционирование медиатеки		
<i>4. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста</i>			

<i>педагогов.</i>			
4.1	Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов  (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	2021-2024г.г.	Старший воспитатель
4.2	Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня		

## **9. Ожидаемые результаты программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников**

- 1.Создание благоприятных условий для:
  - 1.1.Профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - 1.2.Мотивации к качественному педагогическому труду;
  - 1.3.Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
  - 1.4.Повышение социального статуса воспитателя
- 2.Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;
- 3.Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;
- 4.Пополнение нормативной базы ДОУ, регламентирующей сопровождение педагога;
- 5.Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
- 6.Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
- 7.Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

## **10. Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала».**

### ***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. 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.

### Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<b><i>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</i></b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель
<b><i>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</i></b>				
Участие в работе творческих групп по проблемам ДОУ	Карта наблюдений	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Старший воспитатель
<b><i>Результативность образовательного процесса</i></b>				
Реализация образовательных парциальных программ ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	1 раз в год	Старший воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	Педагоги	1 раз в год	Старший воспитатель
Удовлетворение образовательных потребностей детей,	Анкетирование, беседа, самооценка	Педагоги	1 раз в год (май)	Старший воспитатель

родителей (законных представителей), общества				
--	--	--	--	--

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

### **Критерии и показатели профессионального роста педагогов.**

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДОУ
	Количество педагогов, принимавших активное 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 ДОУ
	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
	Представление 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.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

#### **Показатели результативности.**

1. Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии;
2. Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ;
3. Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях;
4. Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку;
5. Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию;
6. Доля педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду;
7. Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере;
8. Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме;
9. Количество детей в «группе риска»;
10. Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.

#### **11. Ожидаемые результаты программы повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников**

1. Создание благоприятных условий для:
  - 1.1. Профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - 1.2. Мотивации к качественному педагогическому труду;
  - 1.3. Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
  - 1.4. Повышение социального статуса воспитателя
2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;
3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;
4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

#### **12. 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 молодым коллегам, которые начали свой педагогический труд в стенах нашего дошкольного учреждения, в качестве советов, рекомендаций.

Программа повышения профессионального мастерства педагогов позволит поднять имидж дошкольного учреждения.