

РАССМОТРЕН:

На заседании
Педагогического совета
МАДОУ № 1
(протокол от «31» авг 2022 г. № 1)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ № 1

А.Е. Есина



Приказ от 31.08.22 г. № 67-д

**Программа профессионального развития педагогов
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 1
«Ладушки»**

ГО Карпинск

2022 г.

Содержание

Раздел I

1.1.	Паспорт программы	3
1.2.	Пояснительная записка.....	4
1.3	Актуальность.....	4
1.4	Анализ кадровых ресурсов.....	5
1.5	Риски.....	6

Раздел II

2.1.	Цель и задачи программы.....	6
2.2.	Основные направления программы.....	7
2.3.	Ресурсное обеспечение программы.....	8
2.4.	Механизмы реализации программы.....	8
2.5.	План реализации программы.....	9
2.6.	Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.....	12
2.7.	Мониторинг реализации программы.....	13

Раздел 1

1.1. Паспорт программы профессионального развития педагогов МАДОУ № 1

Наименование программы	Программа профессионального развития педагогов МАДОУ № 1 на 2022-2025 годы
Разработчик программы	Рабочая группа МАДОУ № 1 Есина Анастасия Евгеньевна, заведующий МАДОУ № 1 Запечня Ольга Вадимовна, заместитель заведующего по ВМР
Цель программы	Стратегическая цель: Повышение качества реализации ООП ДО через профессиональное развитие педагогов МАДОУ № 1 Конкретная цель: Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> • 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;
Сроки реализации	2022-2025 годы
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • Стабильное укомплектование педагогическими кадрами образовательного учреждения; • Готовность педагогических работников к использованию ИКТ в педагогическом процессе и повышения компетенций; • 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; • Успешное прохождение педагогами аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; • Качественная реализация ООП ДО
Механизм реализации программы	Основными участниками реализации Программы являются администрация и педагогический коллектив образовательного учреждения, способные реализовать поставленные цели и задачи Программы
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заведующий, заместитель заведующего по ВМР

1.2 Пояснительная записка

Программа профессионального развития педагогов (далее - Программа) является документом, который направлен на создание условий для личностного развития педагогов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Ладушки» (далее – ДОУ), 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».
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013 № 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 от 18.10.2013 544-н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.3 Актуальность

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

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

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,
- 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.

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.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности.

При этом педагогические работники должны обладать основными компетенциями в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;

- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса, владении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно-образовательном процессе.

Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

1.4 Анализ кадровых ресурсов ДОУ

Дошкольное учреждение на 100% укомплектовано педагогическими кадрами.

Штатная численность коллектива ДОУ: 34 человека.

Педагогический коллектив ДОУ: 11 педагогов.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 9 воспитателей, 1 музыкальный руководитель, 1 инструктор по физической культуре. Педагогический коллектив в последние годы обновляется за счёт молодых специалистов

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют стаж педагогической работы 5 и более лет.

Распределение педагогического персонала

По стажу педагогической работы

Стаж педагогической работы	До 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Свыше 20 лет
чел/%	3 чел/ 27%	2 чел/ 18%	2 чел/ 18%	4 чел/ 37%

По уровню образования

Образование	Высшее	Среднее профессиональное
Количество педагогов	3	8
%	27	73

По уровню квалификации

Квалификационные категории	ВКК	I КК	СЗД	Не имеет категории
Количество педагогов	2	2	4	3
%	18	18	37	27

Педагоги детского сада постоянно повышают свою квалификацию через:

- прохождение курсов повышения квалификации;
- самообразование;
- участие в работе предметно-методических комиссий;
- участие в работе инициативных групп;
- конкурсное движение.

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

- использование некоторыми педагогами устаревших подходов к образовательной деятельности;
- слабая готовность начинающих педагогов работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;
- недостаточная готовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность некоторых педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

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 в условиях реализации ФГОС ДО (технологии проектирования, информационные технологии, педагогические, социальные, творческие отчеты, презентации и пр.)

1.5 Риски

- Пассивность педагогов, нежелание перестраивать свою деятельность.
- Недостаточная эффективность положения о стимулировании.
- Сопротивление некоторых педагогов к введению образовательных инноваций.

Раздел 2

2.1 Цель и задачи программы

Цель Программы:

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.

Программа рассчитана на три учебных года и решает поставленные задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ через:

- сотрудничество с ГАОУ ДПО СО «ИРО»,
- применение интерактивных методов (деловые игры, мозговой штурм, презентации).
- создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, практикумы, творческие группы и т. д.).

2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении через:

- промежуточную диагностику уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
- разработку системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.

3. Совершенствовать систему научно-методической работы через:
 - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
 - разработку индивидуальных планов личностного развития педагогов.
4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения через:
 - активное участие педагогов в методической работе на уровне ДООУ, города: работа в составе творческих групп;
 - участие в выставках материалов передового педагогического опыта;
 - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
 - наставничество у молодого специалиста.

Принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом);

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).

2.2 Основные направления программы

- Методическая поддержка;
- Непрерывность профессионального развития;

В ДООУ 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. Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.

3. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

4. Составление индивидуальной программы обучения педагога.

5. Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещение занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.

6. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.

7. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

8. Реализация программы повышения квалификации педагогов.

9. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.

10. Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

11. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

12. Определение перспектив дальнейшего развития.

2.3 Ресурсное обеспечение Программы

Кадровое обеспечение

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на четыре группы, педагоги, которые отличаются уровнем профессионального мастерства.

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. Имеют первую и высшую квалификационную категорию.

Вторая группа: Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют стаж работы более 5 лет.

Третья группа: Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги, имеющие стаж работы от 3 до 5 лет.

Четвертая группа: Педагоги, имеющие стаж менее 3 лет.

Обеспечение Программы

Материально-техническое обеспечение	Методическое обеспечение:	Информационное обеспечение:
Технические средства обучения: ноутбуки, видеопроектор, колонки, сканер, принтер	Медиаотека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий	Подключена сеть Интернет. Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ - 100 % владеют ИК-технологиями

2.4 Механизм реализации программы

1. Диагностический этап

Основное содержание. 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.

Практический результат. Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

2.5 План реализации Программы

Мероприятия	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДОУ	Статистические данные мониторинга	2 раза в год (до 31 августа, До 26 декабря)	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
2. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества); - 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 квалификационную категорию, материальное стимулирование); - комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)	100%-укомплектованность кадрами	2022-2023 учебный год	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
3. Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ: - разработка программы повышения уровня профессионального мастерства; - систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения (не реже 1 раза в 3 года); - мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	Ежегодно	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР

4. 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; - портфолизация педагогического персонала; - систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня	Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.	2022-2025 гг.	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
5. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения)	Соответствие нормативных документов действующему законодательству	2022-2025гг.	Заведующий

Школа профессионального мастерства

<i>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов</i>		
Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Выплата стимулирующего характера
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Заместитель заведующего по ВМР	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Заместитель заведующего по ВМР	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Заместитель заведующего по ВМР	Выступление на заседании методического объединения
3. Наставничество		
План работы с молодыми педагогами	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР	Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду. Совершенствование личностных и профессиональных качеств

4. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Заместитель заведующего по ВМ	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности для повышения квалификации	Заведующий	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации
5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета		
Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных изданий и газет, пользователей ИКТ
Функционирование медиатеки	Заместитель заведующего по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки
6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия во внутренних, муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Заместитель заведующего по ВМР	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и обучения
<i>Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем</i>		
Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
1. Стимулирование		
Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий	Стимулирование педагогов к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
2. Самообразование		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Заместитель заведующего по ВМР	Формулировка темы самообразования

Сопровождение педагога по теме самообразования	Заместитель заведующего по ВМР	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на педагогическом совете	Заместитель заведующего по ВМР	Выступление педагога на педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования
3. Подготовка и прохождение аттестации		
Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Заместитель заведующего по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие
4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования		
Подписка на профессиональные журналы и газеты	Заместитель заведующего по ВМР	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ
Функционирование медиатеки	Заместитель заведующего по ВМР	Повышение удельного веса численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки
5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов		
Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Заместитель заведующего по ВМР	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие в профессиональных мероприятиях различного уровня	Заместитель заведующего по ВМР	Диссеминация педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет

2.6 Ожидаемые результаты программы профессионального развития педагогов

1. Создание благоприятных условий для:
 - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
 - мотивации к качественному педагогическому труду;
 - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
 - 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. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
5. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
6. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

2.7 Мониторинг реализации Программы профессионального развития педагогов

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 образовательной деятельности.

Критерии мониторинга Программы	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, контроль	Педагоги	В течении года	Заместитель заведующего по ВМР
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	В течении года	Заместитель заведующего по ВМР
Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.				
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течении учебного года	Заведующий, заместитель заведующего по ВМР
Результативность образовательного процесса				
Реализация образовательной программы ДОУ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Дети	1 раз в год (май)	Заместитель заведующего по ВМР, педагоги

Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	Педагоги	В течении года	Администрация ДОУ, педагоги
--	-----------------------------------	----------	----------------	-----------------------------

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

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогов	Повышение качества дошкольного образования
Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства	
Количество педагогов детского сада, представивших педагогическому сообществу 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	
Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов	
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
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.

Заключение Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса ДОУ

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575782

Владелец Есина Анастасия Евгеньевна

Действителен с 01.04.2022 по 01.04.2023