

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 264»
(МБДОУ № 264)

660046 г. Красноярск, ул. Даурская, 16 -А
Телефон 266-92-90 E-mail: dou264@mail.krsk.ru
ОГРН 1022402058788, ИНН 2462022250/КПП 246201001

ПРИНЯТО на заседании
педагогического совета
Протокол №3 «09» декабря 2024г.

Заведующий _____ УТВЕРЖДАЮ
Д. А. Медведева
Приказ № _____ 10.12.202г.



**Комплексная программа
профессионального развития
педагогических работников МБДОУ № 264 на
2024-2027гг.**

г. Красноярск – 2024г.

Содержание

Паспорт комплексной программы профессионального развития педагогических работников МБДОУ № 264 (далее по тексту - Программа)	3-5
1. Пояснительная записка	6-9
2. Цели и задачи Программы	9-10
3. Проблемы	10
4. Методы реализации Программы	10
5. Стратегия реализации программы	10-11
6. Формы самообразования	11
7. Этапы реализации Программы	11-13
8. Ожидаемые результаты реализации Программы	13-14
9. Мониторинг реализации повышения профессиональных компетенций педагогов	14
10. Методы сбора и обработки информации	14-15

Паспорт комплексной программы повышения профессиональной компетентности педагогов

Основания для разработки Программы	«Закон об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ Паспорт национального проекта «Образование» Стратегия развития воспитания в РФ до 2025г.», «Программа патриотического воспитания гражданина РФ на 2016-2020 г.г.» Приказ министерства просвещения РФ от 25.11.2022 №1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования».
Назначение программы	Формирование профессиональной, личностной, духовной зрелости педагогического коллектива и отдельного педагога на основе его профессионально-личностного развития
Разработчики Программы	Управленческая команда: заведующий, старший воспитатель, педагог-психолог
Цель и задачи Программы	Целью: Создание условий для развития профессиональных компетенций, соответствующих квалификационным требованиям Профстандарта педагога и требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Задачи: 1. Организация эффективной кадровой политики в МБДОУ № 264, способствующей повышению профессиональной компетентности педагогов. 2. Совершенствование внутренней системы повышения профессиональной компетентности педагогов посредством развития современных форм профессиональных сообществ в ДОУ и дистанционных моделей повышения квалификации педагогических кадров. 3. Реализация индивидуального плана профессионального развития педагога через поддержку наставничества. 4. Создание нормативно – правовых условий, которые позволят педагогам однозначно трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности и повышении квалификации. 5. Совершенствование воспитательно-образовательного процесса по направлениям, рефлексия качества работы по повышению профессионального мастерства педагогов, профессиональное продвижение всего коллектива. 6. Разработка, внедрение в практику работы педагогов новых педагогических идей, инновационных технологий, программ, обеспечивающих развитие дошкольного образовательного учреждения.
Сроки реализации 2024-2027гг	Этапы реализации программы:

	1 этап. Организационно – подготовительный этап декабрь 2024 г. 2 этап. Практический этап (январь 2025г. – ноябрь 2027г.) 3 этап. Аналитически – информационный этап (декабрь 2027г)
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в МБДОУ № 264; - мотивация педагогов к качественному педагогическому труду; - увеличение доли педагогов, реализующих инновационные педагогические образовательные технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разного уровня; - повышения социального статуса педагога; - внедрение современных технологий в образовательный процесс: открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и авторских программ; - создание современной, гибкой системы повышения квалификации педагогов; - успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
Пути реализации Программы	1. Разработка системного подхода к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ: - применение таких интерактивных методов как: деловые игры, мозговой штурм, ОДИ, тренинги; - создание внутренней системы повышения квалификации через педагогических обучающихся сообществ; 2. Повышение мотивации педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении: - промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива; - разработка системы мер поощрения творческих педагогов; - проведение конкурсов профессионального мастерства; - совершенствование системы научно-методической работы, ее организация; - совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений; - активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, муниципальном уровне: работа в

	составе творческих групп, участие в работе районных методических объединений; - развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе; - разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов. 3. Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения. 4. Формирование образа успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио: - разработка педагогами авторских программ, проектов; - обобщение опыта своей работы в виде публикаций, ведение собственных сайтов; - своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов; - наставничество у молодого специалиста. 5. Создание системы закрепления молодых специалистов в МБДОУ № 264: - анализ кадровой ситуации и прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы; - привлечение в систему образования молодых кадров путем обеспечения методического сопровождения; - обобщение и трансляция передового педагогического опыта, профессиональные смотры - конкурсы; - разработка плана организации повышения квалификации индивидуально с каждым педагогом; - обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии и т.д.); - оформление результатов деятельности, подготовка методических материалов для печати, определение перспектив развития профессиональной компетентности педагога.
--	--

1. Пояснительная записка

Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования. Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание». Педагогическая компетентность – оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных (объективно необходимые) психологических и педагогических знаний; профессиональных (объективно необходимые) педагогических умений; профессиональных психологических позиций и установок педагога, требуемых от него профессией. Понятие компетентности педагога понимается как ценностно-смысловое отношение к целям и результатам педагогической деятельности, выражающееся в осознанном выполнении профессиональных функций. И это особенно ценно, учитывая, что такая позиция воспитателя - не врожденное качество, она формируется под влиянием всей образовательной окружающей среды, в том числе и в процессе дополнительного профессионального образования, направленного на изменение внутреннего мира, определяющего осознанность действий воспитателя детского сада. На данный момент существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу. Систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности, поможет вывести их на более высокий уровень.

Методическая работа – это систематическая, целенаправленная, коллективная и индивидуальная, теоретическая и практическая деятельность педагогов по совершенствованию своего мастерства. Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров.

Педагог должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям:

- воспитательно-образовательной;
- учебно–методической;

- социально–педагогической.

Воспитательно–образовательная деятельность предполагает следующие критерии компетентности:

- осуществление целостного педагогического процесса;
- создание развивающей предметно-пространственной среды;
- обеспечение охраны жизни и здоровья детей.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности педагога:

- знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников;
- умения результативно формировать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой.

Учебно – методическая деятельность воспитателя предполагает следующие критерии компетентности:

- планирование воспитательно - образовательной работы;
- проектирование педагогической деятельности на основе анализа достигнутых результатов.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности:

- знание образовательной программы и методики развития разных видов деятельности детей;
- умение проектировать, планировать и осуществлять целостный педагогический процесс;
- владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей.

Компетентный педагог должен уметь грамотно интегрировать содержание образования, обеспечивать взаимосвязь всех занятий, мероприятий, событий исходя из задач воспитания и развития ребенка.

Социально – педагогическая деятельность воспитателя предполагает следующие критерии компетентности:

- консультативная помощь родителям;
- создание условий для социализации детей;
- защита интересов и прав.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями:

- знание основных документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям;
- умение вести разъяснительную педагогическую работу с родителями, специалистами ДОУ.

Основным источником профессиональной компетентности педагога является самосовершенствование, т.е. самообразование и самовоспитание. Этой функции отводится особая, важная роль.

Повышение квалификации – это процесс, предполагающий сохранение приобретенной квалификации, а также приведение ее в связи с изменяющейся обстановкой, доведение до уровня, который соответствует деятельности учреждения.

Образовательная деятельность в условиях перехода ФОП ДО ориентирована на развитие следующих педагогических умений:

- исследовательских: умение оценить мероприятие воспитательного характера (родительское собрание, массовое мероприятие, семинар и др.);
- изучать индивидуальные психологические особенности личности ребенка;
- провести анализ результативности воспитательно - образовательного процесса, методической работы и др. по итогам года или по отдельному направлению; умение провести самоанализ работы;
- проектировочных: умение разработать сценарий проведения воспитательного мероприятия и др. в соответствии с имеющимися проблемами, возрастными особенностями, современными требованиями в области воспитания; разработать план, программу деятельности на конкретный период времени в соответствии с целями и задачами воспитания и развития детей;
- организаторских: умение применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; умение включить детей в различные виды деятельности, соответствующие их психологическим особенностям и потребностям;
- коммуникативных: умение строить и управлять коммуникативным взаимодействием;
- конструктивных: умение отбирать оптимальные формы, методы и приемы воспитательной работы; соблюдать принципы (деятельностного подхода) реализации образовательного процесса.

В современных условиях функционирования дошкольного образовательной организации, становятся актуальными такие формы наставничества, которые позволяют педагогическому работнику активно участвовать в проектировании процесса обучения и проявлять инициативу в самом обучении. Большинство современных изменений в системе обучения взрослых происходят в рамках компетентностного подхода. Последовательное развитие профессиональной компетенции воспитателей возможно на основе реализации системы наставничества, основанной на коллективной форме развития профессиональных компетенций педагогов учреждения. Для оценки результатов обучения используют шкалу развития компетенции. Для разных должностей необходим разный уровень развития компетенций. При планировании обучения персонала для каждой должности определяется профиль компетенций должности. Фасилитация образовательного процесса, положенная в основу разработки практик наставничества, предусматривает направленность согласованных действий субъектов образовательного процесса, прежде всего, на выявление и устранение причин, порождающих проблемы и трудности в профессионально-педагогической деятельности, помощь в самоопределении педагога, в том числе использование технологии педагогической фасилитации. На становление профессионализма влияют не только индивидуальные

особенности педагога, но и особенности окружающей его инновационной среды.

Понятие «**инновационная образовательная среда**» отражает комплекс взаимосвязанных условий, обеспечивающих образование человека, формирование личности педагога с инновационно-творческим мышлением, его профессиональную компетентность. Развитию профессионализма педагогов способствует создание образовательной среды как среды психолого-педагогического и методического сопровождения; как среды, обеспечивающей творческую деятельность педагогов; как среды, гарантирующей условия для самосовершенствования и самоактуализации.

Под **профессионализмом педагога** понимается высокий уровень его психологопедагогических, научно-предметных знаний и умений в сочетании с соответствующим культурно-нравственным обликом, обеспечивающим на практике социальную востребованную подготовку подрастающего поколения к жизни.

Педагог-профессионал – это специалист, овладевший высоким уровнем профессиональной деятельности, сознательно изменяющий и развивающий себя в процессе труда, вносящий свой индивидуальный творческий вклад в профессию.

Педагогическое мастерство и профессионализм – это интегральные характеристики личности педагога.

Педагогические задачи, которые приходится решать педагогу, всегда нестандартны и полифункциональны.

Педагогическая деятельность обеспечивает реализацию многих и различных функций: обучающей, развивающей, воспитательной, диагностической, коррекционной, консультативной, управленческой, организационной, рефлексивной. Совершенствование подготовки и повышения квалификации педагогов связано с осознанием необходимости восхождения личности к высокому уровню компетентности и профессиональному мастерству.

2. Цель и задачи работы

Цель: создание условий для развития профессиональных компетенций, соответствующих квалификационным требованиям Профстандарта педагога и требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Задачи: 1. Организация эффективной кадровой политики в ДОУ, способствующей повышению профессиональной компетентности педагогов. 2. Совершенствование внутренней системы повышения профессиональной компетентности педагогов посредством развития современных форм профессиональных сообществ в ДОУ и дистанционных моделей повышения квалификации педагогических кадров.

3. Реализация индивидуального плана профессионального развития педагога через поддержку наставничества.

4. Создание нормативно – правовых условий, которые позволят педагогам однозначно трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности и повышении квалификации.

5. Совершенствование воспитательно-образовательного процесса по направлениям, рефлексия качества работы по повышению профессионального мастерства педагогов, профессиональное продвижение всего коллектива.

6. Разработка, внедрение в практику работы ДОО новых педагогических идей, инновационных технологий, программ, обеспечивающих развитие дошкольного образовательного учреждения.

3. Проблема

1. Недостаточный уровень профессиональной компетентности педагогов в рамках введения ФГОС ДО, профессионального стандарта.

2. Низкий уровень мотивации и психологической готовности некоторых педагогов к инновационной деятельности.

3. Неумение педагогов осознать и определять свои профессиональные возможности и находить им применение в работе со всеми участниками образовательного процесса.

4. Неумение некоторых педагогов самообразовываться и работать с научной литературой и новыми техническими средствами.

4. Методы реализации задач Программы

Для решения поставленных задач используются следующие методы: наблюдение, диагностика профессионально значимых качеств педагогов.

Процессуально-личностный (комплексный по А.К. Марковой):

а) исследование педагогических (процессуальных) умений педагога;

б) исследование результатов труда педагога (обученность и воспитанность).

Методы исследования: оценка воспитательно-образовательного процесса, оценка и самооценка профессионально- значимых качеств личности педагога; диагностика-сравнительный анализ результатов деятельности за год и подведение итогов.

5. Стратегия реализации Программы

Программа профессионального роста каждого педагога представляет собой модуль, имеющий цель, задачи, содержание деятельности, методы реализации, конечный результат с указанием сроков выполнения. Представляется целесообразным её построение на основе принципов:

1) оптимальное сочетание трёх функций повышения квалификации: адаптивной – оперативная переподготовка педагогов с учётом изменения целей и задач содержания образования; развивающей – обеспечение творческого роста на основе вовлечения педагогов в инновационный режим развития, опережающей направленности, способствующей активному внедрению достижений педагогической науки и передового опыта в инновационном процессе ДОО; компенсаторной – совершенствование методической подготовки педагога, связанной с устранением затруднений в практической деятельности;

2) сочетание повышения квалификации с развитием творческого потенциала;

3) интеграция теоретико-практической, методической и технологической подготовки, обеспечивающей планомерный, целенаправленный профессиональный рост педагогов от знания своих затруднений и сущности опыта до развития инновационного опыта, развивающегося на основе идей экспериментальной работы, проводимой педагогом в течение ряда лет. Источники самообразования: специализированная литература (методическая, научнопопулярная, публицистическая, художественная), семинары, конференции, лектории, вебинары, мероприятия по обмену опытом, мастер-классы, курсы повышения квалификации, научно-практические конференции, участие в сетевых сообществах педагогов.

6. Формы самообразования

Индивидуальная: посещение занятий коллег изучение научно – методической и учебной литературы участие в работе методического объединения ДОУ участие в педсоветах, семинарах-практикумах, мастер-классах ДОУ Групповая: участие в педагогических советах ДОУ; участие в работе методического объединения ДОУ; обмен мнениями с коллегами по вопросам самообразования.

7. Этапы реализации Программы

I этап. Организационно – подготовительный этап декабрь 2024 г. 1. Анализ информационных потребностей педагогов.

2. Изучение и анализ новых нормативно-правовых документов в дошкольном образовании.

3. Обновление, пополнение программно-методического обеспечения образовательного процесса.

4. Разработка индивидуального плана методических мероприятий.

5. Разработка плана – графика прохождения курсов повышения квалификации педагогами в МБДОУ № 264.

II этап. Практический этап (январь 2025 – ноябрь 2027г.)

1. Регулярное ознакомление педагогов ДОУ с нормативными документами, регламентирующими деятельность дошкольного образовательного учреждения.

2. Реализация плана по повышению профессиональной компетентности педагогов: курсовая подготовка, участие в работе методических объединений, творческих групп, внутрифирменное повышение квалификации.

3. Организация работы современных форм профессиональных сообществ в ДОУ: творческие группы педагогов, педагогические мастерские, методические объединения специалистов и др.

4. Реализация плана методических мероприятий по внедрению в образовательный процесс технологий, способствующих повышению качества воспитательно-образовательной деятельности ДОУ.

5. Внедрение в систему методической работы интерактивных методов работы с педагогами.

6. Организация работы по обобщению и транслированию передового педагогического опыта ДООУ через участие в конкурсах педагогического мастерства, систему открытых мероприятий.

7. Организация работы по сопровождению аттестации педагогических работников.

8. Обновление, пополнение банка методической литературы в МБДОУ № 264.

9. Разработка, внедрение в практику работы ДООУ новых педагогических идей, технологий, программ, обеспечивающих развитие дошкольного образовательного учреждения; повышение профессионального мастерства, активизация инновационной деятельности, творческого потенциала сотрудников МБДОУ № 264.

10. Разработка и утверждение персонализированных программ развития и ИМОв, рабочих программ специалистов; создание системы методической работы, обеспечивающей методическую поддержку педагогов.

III. этап. Аналитически – информационный этап (декабрь 2027г)

1. Анализ результатов выполнения плана по повышению профессиональной компетентности педагогов.

2. Анализ эффективности деятельности профессиональных сообществ в ДООУ.

3. Анализ эффективности использования технологий, способствующих повышению качества воспитательно-образовательной деятельности МБДОУ № 264.

4. Внесение необходимых изменений во внутреннюю систему повышения уровня профессиональной компетентности педагогов МБДОУ № 264.

5. Мониторинг результативности и эффективности повышения профессиональной компетенции педагогических работников.

План работы над повышением системы профессиональных компетенций

Компетенции	Содержание	Мероприятия	Результат
Предметно-методическая	Знания в области дошкольного образования; ориентация в современных исследованиях; владение методами, приемами дошкольного	Самостоятельное изучение теоретических вопросов. Участие в семинарах, круглых столах. Совместная разработка технологической карты занятия с наставником: Целеполагание; Поиск и подготовка демонстрационного материала к занятию; Подготовка	Индивидуальный план

		презентации, практического материала; Выбор технологий ведения занятия. Посещение занятий наставника. Взаимопосещение занятий. Участие в методических днях и неделях	
Психолого-педагогическая	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии воспитанников, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса	Занятие с элементами тренинга с психологом. Решение ситуационных задач с наставником. Практикумы.	Индивидуальный план
Коммуникативная	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с воспитанниками, родителями, коллегами.	Решение ситуационных задач с психологом. Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские. Фестивали, конкурсы	Индивидуальный план
самоорганизация	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые формы деятельности для профессионального роста	Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста. Деловая игра	Индивидуальный план

8. Ожидаемые результаты

Ожидаемый результат	Индикаторы оценки результата
Достижение высокого уровня профессиональной компетентности педагогов учреждения, позволяющего	100% педагогов, прошедших повышение квалификации в соответствии с графиком. Выполнение графика повышения

осуществлять квалифицированное психолого-педагогическое сопровождение каждого ребёнка.	квалификации педагогов (ежегодно - 100 %). 100% аттестованных педагогов. Повышение уровня квалификации педагогов по результатам аттестации педагогических кадров (статистические данные).
Стабильное функционирование в МБДОУ № 264 современных форм профессиональных сообществ (Творческие группы, ПОС, проектных групп и т.п.)	Наличие банка педагогического опыта в методическом кабинете МБДОУ № 264, эффективных авторских разработок. Данные об их распространении на различных уровнях: муниципальном, региональном, федеральном.
Активное участие педагогов в методической работе района, города, края.	Статистические данные об участии педагогов в конкурсном движении, открытых мероприятиях на уровне района и города, края, публикациях в СМИ.
Пополнение программно-методического обеспечения образовательного процесса.	Наличие фонда методической литературы.

9. Мониторинг реализации повышения профессиональных компетенций педагогов

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.

10. Методы сбора и обработки информации

1. Анализ результатов диагностики дефицитов методической компетенции педагогических работников;
2. Диагностика уровня профессионализма педагогов;
3. Оценочные листы образовательных мероприятий со всеми участниками образовательных отношений;
4. Аналитические справки.

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА

№ п/п	Система компетентности педагога	Компетентности
1.	Предметно-методологическая компетентность	Знания в области дошкольного образования. Ориентация в современных методах, приемах, технологиях образования и воспитания.
2.	Психолого-педагогическая компетентность	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии воспитанников, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития воспитанника
3.	Компетентность в области валеологии образовательного процесса	Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду. Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по

		организации воспитательно-образовательного процесса для детей с ОВЗ
4.	Компетентность в сфере медиатехнологий и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими воспитанников. Умение спроектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения воспитанника. Владение методиками и технологиями медиаобразования.
5.	Коммуникативная компетентность	Практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять направленное результативное неразрушающее взаимодействие в системе «педагог-воспитанник»
6.	Компетентность в области управления системой «педагог-воспитанник»	Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).
7.	Компетентность в сфере трансляции собственного опыта	Способность транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступление, участие в конкурсах).
8.	Исследовательская компетентность	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.
9.	9Способность постоянно профессиональному совершенствованию	к Умение выбрать необходимое направление и формы деятельности для профессионального роста