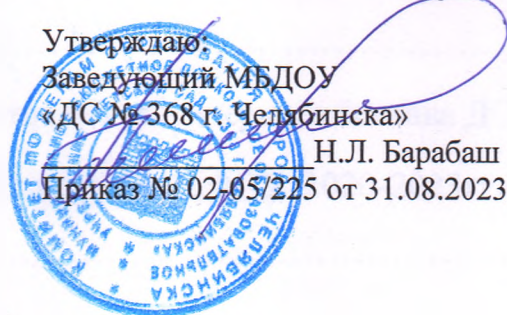


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
"Детский сад № 368 г. Челябинска"  
Адрес: 454129 г. Челябинск, ул. Суркова, 22, тел. (351) 253-08-72  
электронный адрес: mdou368@yandex.ru; mdou\_368@mail.ru  
Сайт: <http://ds368.ucoz.net/>

Принято:  
Педагогическим советом МБДОУ  
«ДС № 368 г. Челябинска»  
Протокол № 1 от 31.08.2023г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ  
«ДС № 368 г. Челябинска»  
Н.Л. Барабаш  
Приказ № 02-05/225 от 31.08.2023г.



## **ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

**на 2023-2025 год**

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Паспорт программы корпоративного обучения .....	3
2	Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.....	5
3	Анализ кадровых условий.....	6
3.1.	Информационная справка о качестве педагогического состава ДОУ.....	6
3.2.	Информация о прохождении КПК педагогами ДОУ 2020-2023гг.....	7
4	Проблемный анализ.....	9
5	Концептуальное обоснование программы.....	10
6	Управленческие механизмы реализации программы.....	11
6.1.	Модернизация системы управления в соответствии с требованиями ФГОС ДО.....	11
7	Направления, поэтапный план реализации программы.....	12
7.1.	Основные направления по реализации программы корпоративного обучения.....	12
8	Ожидаемые результаты реализации программы.....	15
9	Критерии эффективности программы.....	16
10	Возможные риски процесса реализации программы и способы их минимизации.....	17

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

<b>Наименование Программы</b>	Программа корпоративного обучения педагогов муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «ДС № 368 г. Челябинска» на период 2023 - 2025 годов
<b>Основание разработки Программы:</b>	1. Конституция Российской Федерации. 2. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями) 3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования 4. Профессиональные стандарты
<b>Руководитель программы</b>	Заведующий ДОУ: Барабаш Н.Л
<b>Разработчики Программы</b>	Заместитель заведующего по ВМР: Викторова Л. Д. Старший воспитатель: Габдрахманова Е. Ф., Максакова В. В.
<b>Исполнители Программы</b>	Администрация, педагогический коллектив, сотрудники ДОУ
<b>Научно методические основы разработки Программы</b>	В соответствии с ФГОС ДО должны быть созданы условия для: 1) профессионального развития педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного профессионального образования; 2) консультативной поддержки педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования (в случае его организации); 3) организационно-методического сопровождения процесса реализации Программы, в том числе во взаимодействии со сверстниками и взрослыми. 4) профессионального развития учебно-вспомогательного и др. персонала
<b>Основные этапы и формы обсуждения и принятия Программы</b>	Программа принята на педагогическом совете
<b>Дата принятия Программы</b>	Принята педагогическим советом ДОУ от 31.08.2023 г. протокол № 1.
<b>Дата утверждения Программы</b>	Приказ заведующего МБДОУ «ДС № 368 г. Челябинска» № 02-05/225 от 31.08.2023 г.
<b>Цель Программы</b>	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование через систему корпоративного обучения, учебно-вспомогательного персонала для обеспечения безопасности и здоровья воспитанников
<b>Задачи программы</b>	- освоение когнитивного компонента (формирование четкого представление о структуре, принципах, требованиях, основных понятиях ФГОС и основной образовательной программы ДОУ, а так



	же способах их реализации в образовательном процессе);
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение операционального компонента (овладение практическими навыками моделирования ФОП ДО, проектирования рабочих программ с учетом требований системно-деятельностного и компетентностного подходов, применения инновационных технологий в образовательном процессе, стратегиями и приемами организации деятельности детей).</li> <li>- освоение мотивационного компонента (повышение потребности педагогов в совершенствовании своей профессиональной деятельности и саморазвитии)</li> </ul>
<b>Приоритетные направления Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными кадрами;</li> <li>- создание правовых, организационно-методических условий для совершенствования профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО, учебно-вспомогательного и др. персонала;</li> <li>- психологическая и методическая поддержка</li> <li>- непрерывность профессионального развития</li> </ul>
<b>Ожидаемые конечные</b>	- динамика личностного развития, показателем которой является положительное самоопределение, мотивационная готовность к реализации
<b>Результаты реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>профессиональных стандартов и ФГОС ДО (индивидуальный план профессионального развития);</li> <li>- достаточно сформированная база компетентных и грамотных сотрудников, соответствующих требованиям профессионального стандарта.</li> </ul>
<b>Срок действия Программы</b>	2023-2025г.г.
<b>Механизм реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка индивидуального маршрута профессионального развития;</li> <li>- оформление карт профессионального роста и самообразования педагога - разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению обучения;</li> <li>- разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.</li> </ul>
<b>Структура Программы</b>	<p>Основные блоки содержания Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- информационная справка.</li> <li>- нормативное обоснование программы корпоративного обучения, принципы ее реализации.</li> <li>- направления, задачи, поэтапный план развития.</li> </ul>
<b>Порядок управления реализацией Программы</b>	Управление реализацией и корректировка программы корпоративного обучения осуществляется заведующим и педагогическим советом ДОУ
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль осуществляет руководитель.

<b>Мониторинг хода и результатов реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Исследование профессиональной компетентности педагогов</li> <li>- Изучение профессиональных затруднений педагогов.</li> <li>- Изучение соответствия педагогического коллектива профессиональному стандарту.</li> <li>- Изучение мотивации педагогического коллектива.</li> <li>- Изучение профессиональной самооценки педагогов</li> <li>- Изучение условий и способов организации учебно - воспитательного процесса (образовательно-развивающей и информационной среды).</li> <li>- Итоговый мониторинг реализации программы корпоративного обучения.</li> </ul>
---	--

## 2. АКТУАЛЬНОСТЬ. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМ, НА РЕШЕНИЕ КОТОРЫХ НАПРАВЛЕНА ПРОГРАММА

Введение ФГОС ДО и профессиональных стандартов предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, 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 сотрудник не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДОУ. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности сотрудников, как со стороны руководства дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

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

При этом 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 образовательных программ 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 кадров.

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов, др. сотрудников дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;



недостаточная активность большинства сотрудников в профессиональном развитии;

снижение престижа профессий ДОУ в связи с социальной незащищенностью;

неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;

### 3. АНАЛИЗ КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ

#### 3.1. Информационная справка о качестве педагогического состава ДОУ

Детский сад укомплектован на 100% согласно штатного расписания. Мониторинг педагогических кадров в ДОУ показал следующее: педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы образования в России.

Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик сотрудников. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория (квалификация).

#### Кадровый состав детского сада по результатам аттестации

Квалификационная категория	Количество педагогов / в %		
	2020-2021 уч.год	2021-2022 уч.год	2022-2023 уч.год
Высшая категория	6/15	11/29	11/33
Первая категория	12/29	13/34	10/30
Соответствие занимаемой должности	4/10	0	0/0

#### Квалификационный уровень педагогов (на 01.01.2023)

Квалификационная категория	Количество педагогов	%
Высшая квалификационная категория	11	33
Первая квалификационная категория	10	30
Соответствие занимаемой должности	0	0
Не аттестованы	12	36

#### Кадровый состав детского сада по образованию

Уровень образования	Высшее педагогическое образование	Среднее профессиональное педагогическое образование	Профессиональная переподготовка

Количество педагогов	14	19	12
%	42	58	36

### 3.2. Информация о прохождении КПК сотрудниками ДОУ 2020 - 2023г.г.

#### Отчет о повышении квалификации руководящих и педагогических работников ДОУ

2020-2021 уч. год	2021-2022 уч. год	2022-2023 уч. год
<p>«Современные образовательные технологии в условиях реализации ФГОС ДО» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования») 3</p> <p>«Внедрения и презентация информации с помощью ИКТ» (МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска») 4</p> <p>«Информационно – коммуникационные технологии в деятельности специалиста (повышенный уровень)» (МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска») 5</p> <p>«Теория и методика развития детей раннего возраста в дошкольном образовательном учреждении» ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» 1</p>	<p>«Программно – целевые и технологические аспекты социального воспитания детей дошкольного возраста» (МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска») 1</p> <p>«Информационно-коммуникационные технологии в деятельности специалиста (повышенный уровень)» (МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска») 8</p> <p>«Новые возможности Microsoft Office 2016» (МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска») 7</p> <p>«Педагогические технологии в условиях реализации ФГОС ДО» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования») 1</p> <p>«Педагогическая деятельность в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»)</p>	<p>«Теория и методика музыкального воспитания в дошкольном образовательном учреждении» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования») 1</p> <p>«Теория и методика развития детей раннего возраста в дошкольном образовательном учреждении» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования») «Методическое обеспечение деятельности педагогов в системе дополнительного образования» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования») 1</p> <p>«Физическая культура и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования») 1</p> <p>«Психолого-педагогическое сопровождение семей,</p>



	<p>1 «Теория и методика инклюзивного образования детей с особыми образовательными потребностями. Содержательные и процессуальные характеристики организации образовательного процесса по адаптированным общеобразовательным программам» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»)</p> <p>2 «Конкурсы профессионального мастерства как ресурс развития профессиональной компетентности педагога в условиях ФГОС» (МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска»)</p> <p>1 «Теория и методика воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»)</p> <p>1 «Содержание и технологии дополнительного образования детей в условиях реализации современной модели образования» (ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»)</p> <p>1 «Реализация педагогических технологий в решении актуальных проблем педагогической деятельности в</p>	<p>воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья» (МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска»)</p> <p>1 «Субъектность всех участников образовательных отношений в ДОО: смыслы, механизмы, технологии» (ООО «Центр дополнительного профессионального образования Универсум»)</p> <p>3 «Детский сад, семья и школа: совместная подготовка ребенка к плавному переходу на новую ступень образования» (АНО ДПО «Международная педагогическая академия дошкольного образования» (МПАДО) г. Москва)</p> <p>1 «Образовательные технологии в современном дошкольном пространстве», в формате стажировки» (ЧУО ДПО Бизнес школа «СТОЛИЦА»)</p> <p>1</p>
--	--	---



	условиях реализации ФГОС дошкольного образования» (МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска») 8	
131%	31%	9%

#### Отчет об обучении навыкам оказания первой помощи педагогов

	2020	2021	2022
Педагоги и руководящий состав	86	86	72

#### 4. ПРОБЛЕМНЫЙ АНАЛИЗ

При проведении анализа были выявлены следующие проблемы педагогов и сотрудников ДОУ:

- к планированию и организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО/ФОП /ФАОП ДО;
- синхронизации действий со всеми участниками образовательного процесса при реализации ФГОС /ФОП /ФАОП ДО;
- изменениям в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС;
- выявлению социального заказа с целью формирования комфортной развивающей образовательной среды.
- Личностные проблемы (связанные с особенностями личности):
  - психологическая, связанная с традиционным подходом к профессии, консервативным мышлением в силу возраста, давлением стереотипов и др.;
  - дидактическая, обусловленная недостаточным уровнем теоретико-методологической подготовки в части изменений в технологии организации образовательного процесса, организации проектной деятельности в рамках занятости и т. п.;
  - организационно-нормативная, возникающая при отсутствии научной организации труда, практики работы с нормативно-правовыми документами, навыков командно-проектной работы и др.
- Системные проблемы, вытекающие из неготовности сотрудников к реализации ФГОС с позиции выполнения его требований:

Проблемы в части реализации ФГОС ДО к результатам освоения образовательных программ:

- недостаточность опыта проектной и исследовательской деятельности;
- слабое развитие индивидуального подхода в образовательной деятельности;
- неготовность к переходу на новую (обновленную) систему оценивания результатов образовательных достижений обучающихся.

Проблемы в части реализации ФГОС ДО к структуре образовательных программ:

- неумение формировать и реализовывать программу духовно-нравственного развития и воспитания школьников; сложности в организации свободной деятельности воспитанников в соответствии с требованиями к результатам освоения образовательных программ;

- неумение разрабатывать программы самостоятельной деятельности воспитанников. Проблемы неготовности к условиям реализации образовательной программы:

- недостаточное обеспечение материально-технической базы ОУ в соответствии с требованиями;

- малоэффективное (неэффективное) использование средств, ресурсов;

- недостаток квалифицированных специалистов смежных отраслей, необходимых ДООУ (педагогов-психологов и др.).

В связи с этим особое место отведено развитию профессиональных компетентностей. Таким образом, учет данных проблем и поэтапная реализация программы корпоративного обучения позволит пошагово, в ближайшие несколько лет создать в ДООУ новую образовательную среду, провести комплексную переподготовку кадров.

В качестве основной формы данной работы нами было выбрано внутрикорпоративное обучение. Именно эта форма обучения позволит создать необходимые условия для восхождения каждого участника к новому знанию и новому опыту путем самостоятельного или коллективного открытия: высокого уровня познавательной среды, широких, разнообразных оснований для самосовершенствования учителей, активизации деятельности педагогического коллектива по реализации ФГОС/ФООП /ФАОП ДО, а также повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

## 5. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Главной целью корпоративной программы является рост профессиональных компетентностей, умение грамотно управлять качеством образовательного процесса, в соответствии с ФГОС/ФООП /ФАОП ДО:

1. методологическая компетентность (знания в области ДО; ориентация в современных педагогических исследованиях; владение современными методиками);

2. психолого-педагогическая компетентность (теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов воспитанника, умение использовать эти знания в конструировании реального воспитательно-образовательного процесса);

3. компетентность в области валеологии образовательного процесса (теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду);

4. компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать развивающее оснащение образовательного процесса (практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими воспитанников);

5. коммуникативная компетентность (практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие);

6. исследовательская компетентность (умение спланировать, организовать,



провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций);

7. компетентность в сфере трансляции собственного опыта (умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество - статьи, выступления, участие в конкурсах).

В этом может помочь организация внутрикорпоративного обучения кадров, основные преимущества которого:

- система обучения кадров создаётся в ДОУ вместе с самими педагогами;
- при обучении новым технологиям педагоги получают всю информацию, которая нужна для того, чтобы успешно применить технологию на практике;
- обучение достаточно для того, чтобы все педагоги могли после его проведения применять новые методы на практике;
- специально организованное обучение не мешает педагогам выполнять свои основные педагогические функции, так как проводится в удобное для всех время;
- на всех этапах работы с педагогами важна обратная связь.

В процессе реализации программы идет опора на следующие принципы:

1. Ценностно-смысловое равенство всех участников;
2. Право каждого на ошибку: самостоятельное преодоление ошибки путь к истине;
3. Самооценка и самокоррекция деятельности;
4. Предоставление свободы в рамках принятых правил;

В содержании программы последовательно реализуются семь технологических этапов:

1. Индукция (наведение) - предполагает создание мотивационной базы для активной творческой и исследовательской работы участников.
2. Самоконструкция - этап предполагающий переход от чувств, эмоций к реальным действиям, оформление ощущений в виде гипотезы, текста, рисунка, проекта.
3. Социализация - процесс рассмотрения гипотез, проектов, идей в малых группах.
4. Организуется афиширование: результаты работы предлагаются для рассмотрения всем участникам программы, проводится «презентация» различных точек зрения на проблему в форме текстов, рисунков, схем, проектов...
5. Разрыв - каждый участник должен осознать разнообразие вариантов решения проблемы, необходимость получения дополнительной информации, которая позволит лучше вникнуть в суть вопроса, адекватно оценить разнообразие ответов на него, разобраться в калейдоскопе мнений, идей, точек зрения, упорядочить полученный опыт, дополнить его.
6. Рефлексия - этап, целью которого являлось вызов у участников положительных эмоциональных переживаний, чувства удовлетворения проведенной работой и полученными результатами, ощущения совершенного открытия.

## **6. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**Модернизация системы управления в соответствии с требованиями ФГОС ДО.**

Содержание программы направлено на формирование следующих управленческих компетенций:

- готовности осуществлять системный подход к управлению ДОУ в

соответствии со стратегией, целями и задачами современной образовательной политики;

- готовности к реализации основных положений и содержания ФГОС ДО, ФООП ДО, ФАОП ДО;

- способности организовывать работу по реализации ФГОС ДО, ФООП ДО, ФАОП ДО с использованием современных технологий управленческой деятельности;

- способности к анализу, прогнозированию, пересмотру и изменению целей и задач деятельности ДОУ для разработки концепции её развития в новых условиях;

- способности разрабатывать и реализовывать долгосрочные стратегические планы развития ДОУ; - готовности и способности вовлекать своих работников в профессиональную деятельность, стимулировать их деятельность, делегировать свои полномочия, контролировать, оценивать и корректировать инновационную деятельность подчиненных;

- готовности выполнять функции по организационному, информационному, документационному, финансово-экономическому, хозяйственному и иному обеспечению деятельности организации в новых условиях;

- способности использовать методы системного анализа показателей, характеризующих качество деятельности ДОУ по реализации ФГОС ДО, ФООП ДО, ФАОП ДО.

## 7. НАПРАВЛЕНИЯ, ПОЭТАПНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### 7.1. Основные направления по реализации программы корпоративного обучения

План о поэтапном повышении квалификации руководящих и педагогических работников ДОУ по ФГОС ДО

Наименование программ	Кол-во часов	Категории кадров	Кол-во	Наименование обучающей организации
1	2	3	4	5
планируется 2023 год				
Курсы повышения квалификации				
Проектирование и реализация образовательного процесса в группах детей раннего и младенческого возраста в соответствии с требованиями ФГОС		Воспитатели, специалисты		



и ФОП ДО, ФАОП ДО.				
Обновление содержания и технологий образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО, ФАОП ДО.		Воспитатели, специалисты		
Семинары, выездные стажировки		Воспитатели, специалисты		
планируется 2024 год				
Курсы повышения квалификации				
Обновление содержания и технологий образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО, ФАОП ДО.		Воспитатели, специалисты		
Семинары, выездные стажировки		Воспитатели, специалисты		
планируется 2025 год				
Курсы повышения квалификации				
Обновление содержания и технологий образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО, ФАОП ДО.		Воспитатели, специалисты		
Семинары, выездные стажировки		Воспитатели, специалисты		

**План-отчет о поэтапном повышении квалификации педагогов дополнительного образования ДОУ**

Наименование программ	Кол-во час.	Категории кадров	Кол-во	Наименование обучающей организации
1	2	3	4	5
<b>планируется 2023 год</b>				
Курсы повышения квалификации				
Курсы по направлению дополнительного образования		педагог доп. образования		
семинары				
<b>планируется 2024 год</b>				
Курсы повышения квалификации				
Курсы по направлению дополнительного образования		педагог доп. образования		
семинары				
<b>планируется 2025 год</b>				
Курсы повышения квалификации				

**План-отчет о поэтапном обучении навыкам оказания первой помощи сотрудников ДОУ**

Наименование программ	Кол-во часов	Категории кадров	Кол-во человек	Наименование обучающей организации
1	2	3	4	5
<b>планируется 2023 год</b>				
Курсы повышения квалификации				
Курсы по первой помощи		Воспитатели, помощники воспитателя, специалисты		
Семинары		Воспитатели		
<b>планируется 2024 год</b>				
Курсы повышения квалификации				
Курсы по первой помощи		Воспитатели, помощники воспитателя, специалисты		
Семинары		Воспитатели		
<b>планируется 2025 год</b>				
Курсы повышения квалификации				
Курсы по первой помощи		Воспитатели, помощники		



		воспитателя, специалисты			
Семинары		Воспитатели			

## 8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации программы сотрудники компетентны в:

- особенности, назначение, роль и функции ФГОС ДО и ФОП ДО;
  - концептуально-методологические основы, нормативную базу и общие принципы построения ФГОС ДО и ФОП ДО;
  - структуру и содержание ФГОС ДО и ФОП ДО;
  - документы и методические материалы, обеспечивающие нормативную и инструментальную реализацию ФГОС ДО и ФОП ДО;
  - механизмы и модели реализации ФГОС ДО и ФОП ДО;
  - общие методические принципы построения интерактивного образовательного процесса на основе деятельностной технологии;
  - инновационные способы организации деятельности воспитанников;
  - основные правила охраны здоровья и безопасности воспитанников.
  - ориентироваться в перспективах развития Российской и региональной системы образования;
  - эффективно использовать в педагогической деятельности законодательную базу, нормативно-правовые документы федерального, регионального уровней, регламентирующие реализацию ФГОС ДО и ФОП ДО;
  - разрабатывать учебно-методические материалы, обеспечивающие реализацию ФГОС ДО и ФОП ДО в образовательном учреждении;
  - планировать результаты образования, диагностировать, формировать и развивать деятельностные умения ;
  - планировать результаты обучения на основе компетентного подхода и разрабатывать в соответствии с ними оценочные средства;
  - производить оценивание достижений планируемых результатов на основе инновационных технологий.
  - мотивационной готовностью к деятельности в ситуации изменившихся требований к системе ДО;
  - современными педагогическими технологиями, обеспечивающими построение образовательного процесса и создание здоровьесберегающей образовательной среды;
  - инновационными воспитательными технологиями, способствующими процессу успешной социализации воспитанников;
  - основными навыками работы с детьми с ограниченными возможностями.
- Таким образом, к началу 2026 года МБДОУ предполагает:
- 1) повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала;
  - 2) положительное изменение качественных показателей труда работников и деятельности МБДОУ;
  - 3) закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
  - 4) создание условий для изменения статуса педагога, перевод его на позиции

педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и др.  
5) участие в конкурсах.

## 9. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

Эффективность программы оценивается с помощью количественных и качественных показателей:

- количество охваченных методической работой, формальная квалификация педагогов, число авторских образовательных программ и т.п.;
- субъективная оценка педагогами качества реализации программы корпоративного обучения;
- качество обеспечения оптимального вхождения работников образования в систему ФГОС ДО и ФОП ДО;
- качество освоения новой системы требований к структуре основной образовательной программы, условиям ее реализации и оценке достижений обучающихся;
- качество овладения учебно-методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач ФГОС ДО и ФОП ДО;
- повышение уровня знаний, мастерства, квалификации;
- степень интереса к проводимым мероприятиям по ФГОС ДО и ФОП ДО.

Возможные критерии эффективности программы корпоративного обучения можно определить по качеству полученных результатов при минимальности затраченных средств.

### Стратегические результаты, которые предполагается получить в ходе реализации программ

<p>Разработка проектов, дополняющих РППС, реализовывались через работу творческих проблемных групп. Разработаны и внедрены в практику схемы анализа деятельности.</p> <p>Разработана концепция внутреннего повышения квалификации педагогов.</p> <p>Отработаны принципы проведения семинаров по вопросам совершенствования педагогического мастерства.</p> <p>Отработаны принципы организации деятельности проблемных и творческих групп, педагогов, работающих в инновационном режиме.</p> <p>Отработаны принципы проведения тематических педсоветов как коллективного творческого дела.</p>	<p>Совершенствование имеющейся системы методической работы с целью повышения ее эффективности.</p> <p>Разработка форм взаимодействия педагогов, консультантов, позволяющих поддерживать внедрение образовательных технологий.</p> <p>Разработка методик проведения семинаров, позволяющих анализировать, проектировать педагогическую деятельность. Разработка схемы повышения квалификаций, обеспечивающей повышение профессионального уровня, включая управленческие типы деятельности, такие как программирование и проектирование</p>
---	---



## 10. ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Среди факторов риска (отсутствие достаточного финансирования, снижение мотивации педагогов вследствие отсутствия стимулов, сопротивление инновациям из-за опасения наращивания нагрузок и т. п.) мы особо выделяем такой риск, как неготовность педагогов к реализации ФГОС ДО:

1. Несовпадение традиционных педагогических представлений о возможностях воспитанников и их реального психофизического состояния.

2. Проблематичность финансирования материально-технической базы, а интенсификация воспитательно-образовательного процесса невозможна без модернизации технических средств обучения, которые призваны повышать эффективность обучения, воспитания и развития, усиливать их здоровьесберегающий аспект.

3. «Старение» кадров и недостаточность притока молодых кадров приводят к угрозе психоэмоционального «выгорания».

4. Изменение потребностей общества, отторжение образования как социальной ценности.

### *Минимизация рисков:*

1. Обновление программы методического сопровождения педагогов.

2. Организация эффективной системы повышения квалификации педагогических кадров с ориентацией на проблемы реализации стандарта.