

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №22 «Клубничка» муниципального образования город-курорт
АНАПА

РАССМОТРЕНА

На педагогическом совете

Учреждения

Протокол №1 от 09 января 2023г.

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий _____ А. Р. Джиглаванянц

Приказ №39 от 09.01.2023г.

ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОГО

ОБУЧЕНИЯ

сотрудников МБДОУ д/с №22

«Клубничка»

на 2023-2025 годы

Оглавление

ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ сотрудников МБДОУ д/с №22 «Клубничка»	1
Паспорт программы корпоративного обучения	3
Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.....	4
Анализ кадровых условий	5
Информация о прохождении КПК сотрудниками МБДОУ д/с № 22 «Клубничка» 2020 -2022г.г.	6
ПРОБЛЕМНЫЙ АНАЛИЗ.	6
КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	8
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.	9
Направления, поэтапный план реализации программы	10
ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	10
КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ.	12
ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ.	12
Дополнительная информация по обучению сотрудников.....	13

Паспорт программы корпоративного обучения

Наименование Программы	Программа корпоративного обучения педагогов МБДОУ д/с № 22 «Клубничка» на период 2023 - 2025 годов
Основание разработки Программы:	Конституция Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями). Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Федеральная образовательная программа дошкольного образования. Профессиональные стандарты.
Руководитель программы	Заведующий А. Р. Джиглаванянц
Разработчики Программы	Заведующий хозяйством Е. Ю. Кравцова Старший воспитатель А. О. Закарян
Исполнители Программы	Администрация, педагогический коллектив, сотрудники МБДОУ д/с № 22 «Клубничка»
Научно-методические основы разработки Программы	В соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП 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
Цель Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование через систему корпоративного обучения, учебно-вспомогательного и др. персонала.
Задачи программы	- освоение когнитивного компонента (формирование четкого представление о структуре, принципах, требованиях, основных понятиях ФГОС и образовательной программы ДОУ, а также способах их реализации в образовательном процессе); - овладение практическими навыками моделирования ФОП ДО, проектирования программ с учетом требований системно-деятельностного и компетентностного подходов, применения инновационных технологий в образовательном процессе, стратегиями и приемами организации деятельности детей). - освоение мотивационного компонента (повышение потребности педагогов в совершенствовании своей профессиональной деятельности и саморазвитии)
Приоритетные направления Программы	-обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными кадрами; -создание правовых, организационно-методических условий для совершенствования профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с требованиями ФГОС ДО, учебно-вспомогательного и др. персонала; -психологическая и методическая поддержка -непрерывность профессионального развития
Ожидаемые конечные	-динамика личностного развития, показателем которой является положительное самоопределение, мотивационная готовность к реализации

результаты реализации Программы	профессиональных стандартов и ФГОС ДО (индивидуальный план профессионального развития); - достаточно сформированная база компетентных и грамотных сотрудников, соответствующих требованиям профессионального стандарта.
Срок действия Программы	2023-2025г.г.
Механизм реализации Программы	- разработка индивидуального маршрута профессионального развития; - оформление карт профессионального роста и самообразования педагога - разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению обучения; - разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.
Структура Программы	Основные блоки содержания Программы: - информационная справка. - нормативное обоснование программы корпоративного обучения, принципы ее реализации. - направления, задачи, поэтапный план развития.
Источники финансирования Программы	В рамках бюджетного финансирования
Порядок управления реализацией	Управление реализацией и корректировка программы корпоративного обучения осуществляется заведующим и педагогическим советом Учреждения
Система организации	Текущий контроль осуществляет старший воспитатель.
Мониторинг хода и результатов реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Исследование профессиональной компетентности педагогов 2. Изучение профессиональных затруднений педагогов. 3. Изучение соответствия педагогического коллектива профессиональному стандарту. 4. Изучение мотивации педагогического коллектива. 5. Изучение профессиональной самооценки педагогов 6. Исследование уровня отношений в системе «педагог-воспитанник». 7. Изучение условий и способов организации учебно-воспитательного процесса (образовательно-развивающей и информационной среды). 8. Итоговый мониторинг реализации программы корпоративного обучения.

Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Введение ФОП 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 в соответствии с ФГОС ДО.

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 администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Первая квалификационная категория	1	15	2	50	0	20	2	50
Соответствие занимаемой должности	3	75	2	50	4	100	0	50
Без категории	0			0	0	0	2	50

Кадровый состав детского сада по образованию

	человек	%
Количество педагогов	4	100
Высшее профессиональное	1	15
Среднее профессиональное	3	75

Информация о прохождении КПК сотрудниками МБДОУ д/с № 22 «Клубничка» 2020 -2022г.г.

Отчет о повышении квалификации руководящих и педагогических работников

2020	2021	2022
5	5	5

Отчет об обучении навыкам оказания первой помощи педагогов

	2020	2021	2022
Педагоги и руководящий состав	5	5	5

Отчет об обучении помощников воспитателей навыкам деятельности в соответствии с СанПин

	2020	2021	2022
Помощники воспитателя	2	2	2
Повара	2	2	2
Педагоги	4	2	2
Учебно-вспомогательный персонал	4	4	4

ПРОБЛЕМНЫЙ АНАЛИЗ.

При проведении анализа были выявлены следующие проблемы:

1. Общие проблемы заключаются в неготовности педагогов и сотрудников:

- к планированию и организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;
- синхронизации действий со всеми участниками образовательного процесса при реализации ФГОС;
- изменениям в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС и СанПин;
- выявлению социального заказа с целью формирования комфортной развивающей образовательной среды.

2. Личностные проблемы (связанные с особенностями личности):

- психологическая, связанная с традиционным подходом к профессии, консервативным мышлением в силу возраста или профессиональной

- усталости, отсутствием мотивации, 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.;
- профессиональная, определяемая неготовностью педагога к реализации в деятельности экспертноаналитических, прогностических и организационных функций.

3. Системные проблемы, вытекающие из неготовности сотрудников к реализации ФОП и ФГОС ДО с позиции выполнения его требований:

Проблемы в части реализации требований ФГОС к результатам освоения образовательной программы:

- 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 требований ФГОС к структуре образовательной программы:

- неумение формировать и реализовывать программу духовно-нравственного развития и воспитания школьников;

сложности в организации свободной деятельности воспитанников в соответствии с требованиями к результатам освоения образовательной программы;

- 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 ОУ (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 школе новую образовательную среду, внедрить различные виды внеурочной деятельности, освоить деятельностные технологии, разработать систему оценивания, 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 требований ФГОС, а также повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ.

Главная роль в реализации основных требований ФГОС ДО отведена педагогу. Педагог должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса, в соответствии с требованиями ФГОС ДО расширяется содержание этих компетентностей:

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 медиатехнологии 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;
- каждый педагог участвует в методических мероприятиях не пассивно, а активно;
- 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;

5. Диалоговость как главный принцип взаимодействия, сотрудничества, сотворчества;

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.

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 ГБДОУ в соответствии со стратегией, целями и задачами современной образовательной политики;
- готовности к реализации основных положений и содержания ФГОС ДО и ФОП ДО;
- способности организовывать работу по реализации ФГОС ДО и ФОП 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 и ФОП ДО.

Направления, поэтапный план реализации программы

1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ.

Информация о планируемых КПК педагогами ДОУ 2023 -2025г.г.

Наименование программы	Категория слушателей	2023 г. Кол-во человек	2024 г. Кол-во человек	2025 г. Кол-во
Реализация образовательного воспитательного процесса в дошкольной организации в соответствии с ФГОС и ФОП ДО	педагоги	4 ч.	4 ч.	4ч.
Образовательная работа в сфере профилактики детского дорожно-транспортного травматизма с детьми дошкольного возраста	педагоги	4 ч.	4 ч.	4 ч.
Теория и практика организации воспитательно-образовательной работы в группах казачьей направленности в образовательных организациях Сахалинской области	педагоги Муз. руководитель	5 ч.	3 ч.	3 ч.
Формирование финансовой грамотности у детей дошкольного возраста	педагоги	-	4 ч.	4 ч.
Организация психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья в ДОУ	Педагоги, руководитель	1 ч.	3 ч.	5 ч.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации программы *сотрудники должны знать:*

- особенности, назначение, роль и функции ФГОС ДО, ФОП ДО, ФАОП ДО;
- концептуально-методологические основы, нормативную базу и общие принципы построения ФГОС ДО, ФОП ДО и ФАОП ДО;
- структуру и содержание ФГОС ДО, ФОП ДО и ФАОП ДО;
- документы и методические материалы, обеспечивающие нормативную и инструментальную реализацию ФГОС ДО и ФОП ДО;
- механизмы и модели реализации ФГОС ДО, ФОП ДО и ФАОП ДО;
- общие методические принципы построения интерактивного образовательного процесса на основе деятельностной технологии;
- инновационные способы организации деятельности воспитанников;
- общие методологические и методические требования к планированию и оцениванию результатов освоения основной образовательной программы дошкольного образования на основе системнодеятельностного и компетентностного подходов;

уметь:

- ориентироваться в перспективах развития Российской и региональной системы образования;
 - эффективно использовать в педагогической деятельности законодательную базу, нормативноправовые 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 компетентностного подхода и разрабатывать в соответствии с ними оценочные средства;
- производить оценивание достижений планируемых результатов на основе инновационных технологий.

владеть:

- 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 ДОУ предполагает:

- 1) повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала, положительное изменение качественных показателей труда работников и деятельности ДОУ;
- 2) закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;
- 3) создание условий для изменения статуса педагога, перевод его на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и

экспериментатора.

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.

Условия	Стратегические результаты, которые предполагается получить в ходе реализации программы
<p>Проектирование и анализ педагогической деятельности осуществлялись через методические объединения педагогов, проведение совместных мероприятий, организацию проблемных групп.</p> <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.</p> <p>Разработка схемы повышения квалификации, обеспечивающей повышение профессионального уровня, включая управленческие типы деятельности, такие как программирование и проектирование</p>

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:

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.

Дополнительная информация по обучению сотрудников

**Информация о прохождении КПК руководящих и учебно-вспомогательного персонала
2023-2025г.г**

Наименование программы	Категория слушателей	2023 г.	2024 г.	2025 г.
		Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек
По охране труда	АУП УВП педагоги	-	-	5 ч.
Электробезопасность	АУП УВП	1 ч.	3 ч.	-
Антитеррористическая безопасность	АУП УВП	3 ч.	1 ч.	3 ч.
Пожарная безопасность	АУП УВП	23 ч.	2 ч.	2 ч.
Навыки оказания первой помощи в образовательных организациях	АУП УВП Педагоги	6 ч.	6 ч.	6 ч.
Обеспечение санитарно-эпидемиологических требований к образовательным организациям согласно СП 2.4.3648-20	УВП Педагоги	7	10 ч.	5 ч.