

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 27»

ПРИКАЗ

31.08.2023 № 234

Об утверждении «Программы корпоративного обучения
сотрудников в МБДОУ №27 на 2023-2025 годы»

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями); Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1155 от 17 октября 2013 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», с изменениями), по согласованию с Советом МБДОУ № 27 (Протокол №2 от 30.08.2023 г.), с методсоветом (Протокол методсовета №1 от 30.08.2023 г.) и педсовета (Протокол педсовета №1 от 30.08.2023 г.),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01.09.2023 г. «Программу корпоративного обучения сотрудников в МБДОУ №27 на 2023-2025 годы» (Приложение).
2. Старшему воспитателю Чех А.В. разместить на официальном сайте МБДОУ №27 Приказ и «Программу корпоративного обучения сотрудников МБДОУ №27 на 2023-2025 годы» в срок по 31.08.2023 г.
3. Делопроизводителю Эльзенбах Э.Р. ознакомить с данным Приказом заместителя заведующего по УВР Белоусову А.А., старшего воспитателя Чех А.В., работников МБДОУ в срок по 31.08.2023 г.
4. Контроль исполнения Приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ №27



Годенкова М.Н.

Исп. Белоусова А.А. 93843
БАА 12
1 - в дело
6-копии на группы
5 - копии специалистам

СОГЛАСОВАНО:

на педагогическом совете МБДОУ №27

протокол № 1 от 30.08.2023 г.,

на методическом совете МБДОУ №27

протокол № 1 от 30.08.2023 г.,

на Совете МБДОУ №27

протокол № 1 от 30.08.2023 г.

ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

СОТРУДНИКОВ МБДОУ №27

на 2023-2025 годы

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Паспорт программы корпоративного обучения.
- II. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.
- III. Анализ кадровых условий.
 - 3.1. Информационная справка о качестве педагогического состава МБДОУ №27.
 - 3.2. Информация о прохождении КПК педагогами ДОУ 2020-2022гг.
- IV. Проблемный анализ.
- V. Концептуальное обоснование программы.
- VI. Управленческие механизмы реализации программы.
 - 6.1. Модернизация системы управления в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО.
- VII. Направления, поэтапный план реализации программы.
 - 7.1. Основные направления по реализации программы корпоративного обучения.
- VIII. Ожидаемые результаты реализации программы.
 - 8.1. Критерии эффективности программы.
- IX. Возможные риски процесса реализации программы и способы их минимизации.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО.

Наименование Программы	«Программа корпоративного обучения сотрудников МБДОУ №27 на 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 М.Н. Годенкова.
Разработчики Программы	Заместитель заведующего по УВР Белоусова А.А. Старший воспитатель Чех А.В.
Исполнители Программы	Администрация, педагогический коллектив, другие сотрудники МБДОУ №27.
Научнометодические основы разработки Программы	В соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО должны быть созданы условия для: - профессионального развития педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительного профессионального образования; - консультативной поддержки педагогических работников и родителей (законных представителей) по вопросам образования и охраны здоровья детей, в том числе инклюзивного образования (в случае его организации); - организационно-методического сопровождения процесса реализации Программы, в том числе во взаимодействии со сверстниками и взрослыми; - профессионального развития учебно-вспомогательного и др. персонала.
Основные этапы и формы обсуждения и принятия Программы	Программа обсуждена в педагогическом коллективе (на педагогическом совете, на Совете, на методсовете МБДОУ №27).
Дата принятия Программы	Принята педагогическим советом МБДОУ №27, методсоветом, Советом МБДОУ №27.
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 так же способах их реализации в образовательном процессе). 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). 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	2023-2025гг.
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 Программы	Управление реализацией и корректировка программы корпоративного обучения осуществляется заведующим и педагогическим советом ДООУ.
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель.
Мониторинг хода и результатов реализации Программы	Исследование профессиональной компетентности педагогов. Изучение профессиональных затруднений педагогов. Изучение соответствия педагогического коллектива профессиональному стандарту. Изучение мотивации педагогического коллектива. Изучение профессиональной самооценки педагогов. Исследование уровня отношений в системе «педагог-воспитанник». Изучение условий и способов организации учебно-воспитательного процесса (образовательно-развивающей и информационной среды). Итоговый мониторинг реализации программы корпоративного обучения.

II. АКТУАЛЬНОСТЬ. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМ, НА РЕШЕНИЕ КОТОРЫХ НАПРАВЛЕНА ПРОГРАММА.

Введение ФГОС ДО и профессиональных стандартов предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДООУ, 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 ДООУ. 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 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 основной 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 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 и передаче своего опыта работы;
 - снижение престижа профессий ДООУ в связи с социальной незащищенностью;
 - неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами.

III. АНАЛИЗ КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ.

3.1. Информационная справка о качестве педагогического состава МБДОУ №27

Мониторинг педагогических кадров в МБДОУ №27 показал следующее: в дошкольном учреждении сложился творческий, креативный педагогический коллектив в количестве 17 человек. 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

	01.09.2020 г.		01.09.2021 г.		01.09.2022 г.		01.09.2023 г.	
	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
Количество педагогов	17	100	17	100	17	100	17	100
Высшая квалификационная категория	3	18	3	18	3	18	2	12
Первая квалификационная категория	2	12	2	12	2	12	1	6
Соответствие занимаемой должности	8	47	8	47	8	47	11	65
Без категории	4	24	4	24	4	24	3	18

Кадровый состав детского сада по образованию

	человек	%
Количество педагогов	17	100
Высшее профессиональное	7	41
Среднее профессиональное	10	59

3.2. Информация о прохождении КПК сотрудниками МБДОУ №27 «Красная шапочка» 2021 -2023гг.

Отчет о повышении квалификации руководящих и педагогических работников

2021 год	2022 год	2023 год
19/100%	19/100%	19/100%

Отчет об обучении навыкам оказания первой помощи руководящих и педагогических работников МБДОУ № 27

	2020 год	2021 год	2022 год
Педагоги и руководящий состав	19/100%	19/100%	19/100%

**Отчет об обучении помощников воспитателей навыкам деятельности
в соответствии с СанПин**

	2020 год	2021 год	2022 год
Младшие воспитатели	6/100%	6/100%	6/100%
Повара	2/100%	2/100%	2/100%

IV. ПРОБЛЕМНЫЙ АНАЛИЗ.

При проведении анализа были выявлены следующие проблемы:

1. Общие проблемы заключаются в неготовности педагогов и др. 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 экспертно-аналитических, прогностических и организационных функций.

3. Системные проблемы, вытекающие из неготовности сотрудников к реализации ФГОС 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 дошкольников;
- 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 ДОО 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 педагогов, активизации деятельности педагогического коллектива по реализации требований ФГОС, а также повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

V. 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 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);

8. акмеологическая компетентность (способность к постоянному профессиональному совершенствованию, умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста).

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 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.

VI. 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.

VII. НАПРАВЛЕНИЯ, ПОЭТАПНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ.

7.1. Основные направления по реализации программы корпоративного обучения

7.1.1. Информация о прохождении КПК руководящими работниками и педагогами ДОУ 2023 -2025гг.

План о поэтапном повышении квалификации руководящих и педагогических работников ДОУ

Наименование программы	Категория слушателей	2023 г. Кол-во человек	2024 г. Кол-во человек	2025 г. Кол-во человек
Реализация образовательно-воспитательного процесса в дошкольной организации в соответствии с ФГОС и ФОП ДО	педагоги	6 ч.	4 ч.	3 ч.
Образовательная работа в сфере профилактики детского дорожно-транспортного травматизма с детьми дошкольного возраста	воспитатели	4 ч.	4 ч.	5 ч.
Теория и практика организации образовательной работы в группах речевой направленности	воспитатели	2 ч.	3 ч.	2 ч.
Организация психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ в ДОУ	педагоги и руководящие	3 ч.	9 ч.	9 ч.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ МИНФОРМАЦИЯ ПО ОБУЧЕНИЮ СОТРУДНИКОВ МБДОУ № 27.

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

Наименование программы	Категория слушателей	2023 г. Кол-во человек	2024 г. Кол-во человек	2025 г. Кол-во человек
По охране труда	Администрация ДОУ педагоги	-	-	5 ч.
Электробезопасность	Администрация ДОУ	-	3 ч.	-
Антитеррористическая безопасность	Администрация ДОУ	-	1 ч.	3 ч.
Пожарная безопасность	Администрация ДОУ	-	2 ч.	2 ч.
Навыки оказания первой помощи в образовательных организациях	Администрация ДОУ Педагоги	15 ч.	5 ч.	7 ч.
Обеспечение санитарно- эпидемиологических требований к образовательным организациям согласно СП 2.4.3648- 20	Администрация ДОУ Педагоги	-	10 ч.	5 ч.

VIII. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

В результате реализации программы сотрудники должны знать:

- особенности, назначение, роль и функции ФГОС ДО, ФООП ДО, ФАОП ДО;
 - концептуально-методологические основы, нормативную базу и общие принципы построения ФГОС ДО, ФООП ДО и ФАОП ДО;
 - структуру и содержание ФГОС ДО, ФООП ДО и ФАОП ДО;
 - документы и методические материалы, обеспечивающие нормативную и инструментальную реализацию ФГОС ДО и ФООП ДО;
 - механизмы и модели реализации ФГОС ДО, ФООП 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 системно-деятельностного и компетентностного подходов;
- уметь:
- 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 ФООП ДО;
 - разрабатывать учебно-методические материалы, обеспечивающие реализацию ФГОС ДО и ФООП 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 ДОО предполагает:

1. повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала;
2. положительное изменение качественных показателей труда работников и деятельности ДОО;
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 экспериментатора.

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

IX. 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.

