

ПРИНЯТО  
Общим собранием трудового  
коллектива МБДОУ детского сада  
№19 г. Пензы «Катюша»  
Протокол №2  
от 01.09.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
Детского сада №19 г. Пензы «Катюша»  
\_\_\_\_\_ Л.Н. Воробьева  
01.09.2023 г.

Мнение профсоюзного комитета учтено  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ детского сада №19 г. Пензы  
«Катюша»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Казакова

Программа  
корпоративного обучения работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №19 г. Пензы «Катюша»

Пенза, 2023

Паспорт программы корпоративного обучения

Наименование Программы	Программа корпоративного обучения работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 19 г. Пензы «Катюша» на период 2023 – 2025 годы.
Основание разработки Программы	1. Конституция Российской Федерации. 2. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями) 3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (с изменениями). 4. Профессиональные стандарты.
Руководитель программы	Воробьева Л.Н., заведующий ДОУ
Разработчики Программы	Ежова Г.Н., заместитель заведующего
Исполнители Программы	Администрация, педагогический коллектив Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №19 г. Пензы «Катюша»
Научно-методические основы разработки Программы	В соответствии с требованиями ФГОС ДО, 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
Основные этапы и формы обсуждения и принятия Программы	Программа обсуждена в педагогическом коллективе (на педагогическом совете ДОУ)
Дата принятия Программы	Принята педагогическим советом ДОУ от 10.01.2023 г. Протокол № 3.
Дата утверждения Программы	Приказ заведующего ДОУ от 10.01.2023 г. № 8/1-П
Цель Программы	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование через систему корпоративного обучения, учебно-вспомогательного и др. персонала.

Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение когнитивного компонента (формирование четкого представления о структуре, принципах, требованиях, основных понятиях ФГОС, ФОП и образовательной программы ДОУ, а так же способах их реализации в образовательном процессе);</li> <li>- освоение операционального компонента (овладение практическими навыками моделирования ФОП ДО, проектирования рабочих программ с учетом требований системно-деятельностного и компетентного 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>
Приоритетные направления Программы	<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 требованиями ФГОС ДО, ФОП ДО учебно-вспомогательного и др. персонала;</li> <li>- психологическая и методическая поддержка;</li> <li>- непрерывность профессионального развития.</li> </ul>
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	- динамика личностного развития, показателем которой является положительное самоопределение, мотивационная готовность к реализации.
Срок действия Программы	2023-2025 гг.
Механизм реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка индивидуального маршрута профессионального развития;</li> <li>- оформление карт профессионального роста и самообразования педагога;</li> <li>- разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению обучения;</li> <li>- разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.</li> </ul>
Структура Программы	<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>
Источники финансирования Программы	В рамках бюджетного финансирования.
Порядок управления реализацией Программы	Управление реализацией и корректировка программы корпоративного обучения осуществляется заведующим и педагогическим советом ДОУ
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет заместитель заведующего.

<p>Мониторинг хода и результатов реализации Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исследование профессиональной компетентности педагогов</li> <li>2. Изучение профессиональных затруднений педагогов.</li> <li>3. Изучение соответствия педагогического коллектива профессиональному стандарту.</li> <li>4. Изучение мотивации педагогического коллектива.</li> <li>5. Изучение профессиональной самооценки педагогов</li> <li>6. Исследование уровня отношений в системе «педагог-воспитанник».</li> <li>7. Изучение условий и способов организации учебно-воспитательного процесса (образовательно-развивающей и информационной среды).</li> <li>8. Итоговый мониторинг реализации программы корпоративного обучения</li> </ol>
---	---

## II. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Введение ФГОС дошкольного образования, профессиональных стандартов, ФОП и ФАОП дошкольного образования 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 администрации 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 образовательной 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 ДОУ в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными образовательными стандартами.

### III. Анализ кадровых условий ДОУ.

1. Информационная справка о качестве педагогического состава ДОУ.

Дошкольное учреждение 100% укомплектовано педагогическими кадрами.

Общий состав коллектива ДОУ: 63 человека.

Педагогический коллектив состоит из 34 педагогов.

Образовательный процесс в ДОУ осуществляют 26 воспитателей, 2 музыкальных руководителя, 1 педагог-психолог, 2 инструктора ФК, 3 учителя-логопеда.

В ДОУ преобладают педагоги среднего возраста, которые имеют большой стаж педагогической работы,

Анализ данных показывает:

#### Распределение педагогического персонала по уровню образования

Наименование показателей	Всего работников	Высшее профессиональное образование	Из них педагогическое	Среднее профессиональное образование	Из них педагогическое
Численность педагогических работников - всего	34	29	29	5	5
в том числе: воспитатели	26	22	22	4	4
музыкальные руководители	2	1	1	1	1
Педагог-психолог	1	1	1		
Инструктор ФК	2	2	2		
Учитель логопед	2	2	2		

#### Распределение педагогического персонала по стажу и квалификационным категориям

Педагогический стаж	
До 5 лет	10
От 5 до 10	10
От 11 до 20	7
От 20 и выше	7
Квалификационные категории	
Не аттестовано	3
Первая	18
Соответствие	6
Высшая	7

#### Отчёт об обучении навыкам оказания первой помощи педагогов ДОУ

	2021	2022	2023
Педагоги и руководящий состав	5	8	21

#### Отчет об обучении воспитателей навыкам деятельности в соответствии с ФГОС ДО

	2021	2022	2023
Воспитатель	9	11	14

#### 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, ФООП ДО;
- синхронизации действий со всеми участниками образовательного процесса при реализации ФГОС, ФООП ДО;
- изменениям в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС, ФООП ДО;
- 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, ФООП ДО с позиции выполнения его требований:

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

- недостаточность опыта проектной и исследовательской деятельности;
- слабое развитие индивидуального подхода в образовательной деятельности;
- затруднения части педагогов в организации процедур ВСОКО;
- низкий процент педагогов прошедших курсы повышения квалификации по ВСОКО.

Проблемы в части реализации требований ФГОС к структуре образовательной программы:

- неумение разрабатывать программы самостоятельной деятельности воспитанников.

Проблемы неготовности к условиям реализации образовательной программы:

- недостаточное обеспечение материально-технической базы ДООУ в соответствии с требованиями ;
- малоэффективное (неэффективное) использование средств, ресурсов. 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 обновить в ДООУ образовательную среду, освоить деятельностные технологии, 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, разнообраз-

ных оснований для самосовершенствования педагогов, активизации деятельности педагогического коллектива по реализации требований ФГОС ДО, ФОП ДО а также повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

## V. Концептуальное обоснование программы.

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

#### VI. Управленческие механизмы реализации программы. Модернизация системы управления в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП 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 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 программы.

### 1. Основные направления по реализации программы корпоративного обучения. Информация о прохождении КПК педагогами ДОУ 2023 -2024 гг.

#### План о повышении квалификации на 2024 г.

Наименование программы	Кол-во часов	Категории кадров	Кол-во человек	Срок	Наименование обучающей организации
Методы логопедической и коррекционной работы в условиях реализации ФГОС ДО	72	Учитель-логопед	1	06.02-19.02.2024	ГАОУ ДПО «Институт регионального развития Пензенской области»
Современное дошкольное образование	72	Воспитатель	1	15.05-28.05.2024	ГАОУ ДПО «Институт регионального развития Пензенской области»
Воспитание и обучение детей дошкольного возраста в компенсирующих группах ДОУ	72	Воспитатель	1	20.05-01.-06.2024	ГАОУ ДПО «Институт регионального развития Пензенской области»
Музыкальное образование дошкольников в соответствии с требованиями ФГОС ДО	72	Муз.руководитель	1	10.09-23.09.2024	ГАОУ ДПО «Институт регионального развития Пензенской области»
Современное дошкольное образование	72	Воспитатель	1	02.10-15.10.2024	ГАОУ ДПО «Институт регионального развития Пензенской области»
Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО	72	Педагог-психолог	1	22.10-02.11.2024	ГАОУ ДПО «Институт регионального развития Пензенской области»
Воспитательно-образовательная работа с детьми младенческого и раннего возраста	72	Воспитатель	1	20.11-03.12.2024	ГАОУ ДПО «Институт регионального развития Пензенской области»

#### План обучения навыкам оказания первой помощи сотрудников ДОУ

Наименование программ	Кол-во часов	Категории кадров	Кол-во человек	Срок	Наименование обучающей организации
Первая помощь	16	Воспитатель Музыкальный руководитель Учитель-логопед	10	В течение 2024 г.	ЧОУ ДПО УЦ «Промэнерго-безопасность»

## VIII. Ожидаемые результаты реализации программы.

В результате реализации программы сотрудники должны знать:

- 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;
- общие методологические и методические требования к планированию и оцениванию результатов освоения 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 компетентного 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 2025 года ДООУ предполагает:

- 1) повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала;
- 2) положительное изменение качественных показателей труда работников и деятельности ДООУ;
- 3) закрепление и успешная деятельность молодых педагогов;

создание условий для изменения статуса педагога, перевод его на позиции педагога-наставника, педагога-методиста.

#### IX. 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.

#### X. 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 психо-эмоционального «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 ФГОС ДО, ФОП ДО.