Принято:

на педагогическом совете

Протокол № 1 от 31.08.2023 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №35
Н.Н. Жмайлова

(подпись)

ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ МБДОУ №35

на 2023-2025 годы

2023

ПРОГРАММА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

СОДЕРЖАНИЕ

I. Паспорт программы корпоративного обучения

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

III. Анализ кадровых условий

1. Информационная справка о качестве педагогического состава МБДОУ №35.

Информация о прохождении КПК педагогами ДОУ 2020-2022г.г.

IV. Проблемный анализ

V. Концептуальное обоснование программы

VI. Управленческие механизмы реализации программы

Модернизация системы управления в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

VII. Направления, поэтапный план реализации программы

Основные направления по реализации программы корпоративного обучения.

VIII. Ожидаемые результаты реализации программы

IX. Критерии эффективности программы.

X. Возможные риски процесса реализации программы и способы их минимизации

I. Паспорт программы корпоративного обучения

Наименование Программы	Программа корпоративного обучения педагогов муниципального бюджетное дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида№35 муниципального образования Усть-Лабинский район на период
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 Профессиональные стандарты
Руководитель программы	Заведующий МБДОУ Жмайлова Наталья Николаевна
Разработчики Программы	Старший воспитатель Марутьян Елена Викторовна
Исполнители Программы	Администрация, педагогический коллектив, сотрудники М БДОУ
Научно-методические основыразработки Программы	В соответствии с требованиями 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
Основные этапы и формы обсуждения и принятия Программы	Программа обсуждена в педагогическом коллективе (на педагогическом совете)
Дата принятия Программы	Принята педагогическим советом МБДОУ 30.08.2023 г. протокол № 1.
Дата утверждения Программы	Приказ заведующего МБДОУ от 31.08.2023 г. № 26/3-П
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 основной 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 работников МДОУ; - непрерывность профессионального развития
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	- динамика личностного развития, показателем которой является положительное самоопределение, мотивационная готовность к реализации 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.
Порядок управления реализацией Программы	Управление реализацией и корректировка программы корпоративного обучения осуществляется заведующим и педагогическим советом МБДОУ
Система организации контроля	Текущий контроль осуществляет руководитель.
Мониторинг хода и результатов реализации Программы	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. Изучение условий и способов организации учебновоспитательного процесса (образовательно-развивающей и информационной среды). 7. Итоговый мониторинг реализации программы корпоративного обучения.

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

Введение ФГОС ДО, ФОП ДО и профессиональных стандартов предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в МБДОУ, 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 МБДОУ. 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 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;
- снижение престижа профессий МБДОУ в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых ФГОС ДО и ФОП ДО;

III. Анализ кадровых условий

1. ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА О КАЧЕСТВЕННОМ СОСТАВЕ ПЕДКАДРОВ МБДОУ

Детский сад укомплектован на 100% согласно штатного расписания. За последние 5 лет произошли существенные изменения в кадровом составе в связи со сменой педагогов. В связи сокращением группы 30.09.2020г выбыл 1 воспитатель. Оставшиеся воспитатели имеют высшую квалификационную категорию. Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик сотрудников. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория (квалификация).

Движение педкадров

период	**01.01.2020**		**01.01.2021**		**01.01.2022**		**01.01.2023**	
Показатели	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
выбыли	1	30	0	0	0	0	0	16,7
прибыли	0	30	0	0	0	0	0	16,7

Кадровый состав детского сада по образованию

период	**01.01.2020**		**01.01.2021**		**01.01.2022**		**01.01.2023**	
Показатели	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
Количество педагогов	22	100	20	100	20	100	17	100
Высшее профессиональное	12	50	12	100	12	100	12	100
Среднее профессиональное	10	503	8	0	8	0	5	0
Заочное обучение в педколледже	0	0	0	0	0	0	0-	0

Кадровый состав детского сада по возрасту

период	01.01.2020		01.01.2021		01.01.2022		01.01.2023	
Показатели	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
До 25 лет	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29 лет	4	19	4	23	4	23	4	19
30-39 лет	4	19	4	23	4	23	2	5
40-49 лет	9	41	9	44	9	44	8	69
49-54 лет	1	2	1	3	1	3	1	2
55-60 лет	4	19	2	7	2	7	2	5
Свыше 60 лет	0	0	0	0	0	0	0	0

Кадровый состав детского сада по стажу

период	01.01.2020		01.01.2021		01.01.2022		01.01.2023	
Показатели	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
До 3-х лет	0	0	0	0	0	0	0	0
3-5 лет	4	19	4	23	4	23	4	19
5-10 лет	4	19	4	23	4	23	2	5
10-15 лет	9	41	9	44	9	44	8	69
15-20 лет	1	2	1	3	1	3	1	2
Свыше 20 лет	4	19	2	7	2	7	2	5

Кадровый состав детского сада по результатам аттестации

период	01.01.2020		01.01.2021		01.01.2022		01.01.2023	
Показатели	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
Количество педагогов всего, в т.ч. имеют категории	22	100	19	100	19	100	17	100
Высшая квалификационная категория	7	31	7	37	7	37	3	16
Первая квалификационная категория	10	46	7	37	7	37	9	53
Соответствие занимаемой должности	5	23	5	26	5	26	5	31
Не имеют категорий (работа менее 2-х лет в ДОУ)	0	0	0	0	0	0	0	0

2. ИНФОРМАЦИЯ О ПРОХОЖДЕНИИ КПК СОТРУДНИКАМИ МДОУ в 2021 -2023 г.г.

Год	Ко-во педагогов, прошедших курсовую переподготовку	Прошли профпереподго-товку (более 250 часов)	В т.ч. дистанционно	Прошли курсы повышения квалификации (16-72 ч.)	В т.ч. дистанционно
2021	11	0	0	11	11
2022	11	0	0	11	11
2023	0	0	0	0	0

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 ФОП ДО;
- синхронизации действий со всеми участниками образовательного процесса при реализации ФОП ДО;
- изменениям в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФОП 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, давлением стереотипов, с одной стороны, и , с другой стороны, недостаточным опытом работы для начинающих педагогов 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.

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

Проблемы в части реализации требований ФОП ДО 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 (педагоговпсихологов 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 ДОУ 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 требований ФГОС ДО и 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 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).

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

- система обучения кадров создаётся в МБДОУ 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.

VI. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС ДО ФОП ДО.

Содержание программы направлено на формирование следующих **управленческих компетенций:**

- готовности осуществлять системный подход к управлению МДОУ 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 МДОУ для разработки концепции её развития в новых условиях;

- способности разрабатывать и реализовывать долгосрочные стратегические планы развития МДОУ; - 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 МДОУ по реализации ФГОС ДО и ФОП ДО.

VII. Направления, поэтапный план реализации программы

1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ.

План о поэтапном повышении квалификации руководящих и педагогических работников МБДОУ по ФОП ДО

Наименование программ	Кол-во часов	Категории кадров	Кол-во человек	Наименование обучающей организации
1	**17**	**7**	**17**	**1**
планируется 2)23 год				
Курсы повышения квалификации				
Профессиональное сопровождение развития детей дошкольного возраста в логике ФОП ДО	72	Педагоги МДОУ	4	ВПО ДПО
Семинары, МО, практикумы, Школа молодых педагогов	2		2	МБДОУ
планируется 2)24 год				
Курсы повышения квалификации				
Профессиональное сопровождение развития детей дошкольного возраста в логике ФОП ДО	72	Педагоги МДОУ	4	ВПО ДПО
Семинары, МО, практикумы, Школа молодых педагогов	10-12		12	МДОУ
планируется 2025 год				
Курсы повышения квалификации				
Профессиональное сопровождение развития детей дошкольного возраста в логике ФОП ДО	0	Педагоги МДОУ	4	ВПО ДПО
Семинары, МО, практикумы, Школа молодых педагогов	5		12	МДОУ

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; ***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 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 ожидается:

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

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.

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. Разработка и внедрение в практику схемы анализа деятельности. Разработка концепция внутреннего повышения квалификации педагогов. Отработка принципов проведения семинаров по вопросам совершенствования педагогического мастерства. Отработка принципов организации деятельности проблемных и творческих групп, педагогов, работающих в инновационном режиме. Отработка принципов 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

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 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.