

КОНКУРС «ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СЗФО» 2026

Детский сад — место встречи и роста профессионалов

Комплексный подход в профессиональном развитии персонала

ГБДОУ детский сад № 67 Приморского района Санкт-Петербурга

Номинация: «Лучшая кадровая технология в профессиональном развитии персонала»

Дефицит кадров и профессиональное выгорание

- Сотрудники дошкольных образовательных организаций сталкиваются с профессиональными дефицитами
 - ✖ Молодым сотрудникам не хватает опыта работы
 - ✖ Опытные воспитатели сталкиваются с профессиональным выгоранием
 - ✖ Многие педагоги сталкиваются с новыми вызовами и задачами, для решения которых требуются новые знания и компетенции
- Традиционные форматы повышения квалификации не учитывают реальные дефициты конкретного сотрудника и часто носят формальный характер

Нетворкинг-сессия
«Будни педагога:
остаться в живых, не выгореть и не
потерять педагогический задор.
Миссия выполнима!»





Цель

обеспечить комплексное развитие компетенций сотрудников детского сада через сочетание формального, неформального и информального обучения.

Задачи

- 1 Выстраивание многоуровневой системы обучения сотрудников
- 2 Развитие конкурсного движения как катализатора роста лидеров и будущих наставников в "корпоративном обучении"
- 3 Формирование открытой для внешних экспертов и партнеров профессиональной среды детского сада
- 4 Обеспечение внутренней мобильности и карьерного роста сотрудников



МЕХАНИКА РЕАЛИЗАЦИИ

Маршрут роста для решения конкретных задач вместо формальных курсов

Ключевая особенность — детский сад не только потребляет внешние формальные образовательные услуги, но и создает собственные образовательные события и продукты для устранения профессионального дефицита у штатных педагогов и развития профессионального сообщества в целом.

Мы не отправляем педагога «на курсы». Мы ведём его по маршруту:

01

**Диагностика
профессиональных
дефицитов**

Чего не хватает сотрудникам

02

**Анализ внутренних и
внешних ресурсов**

Детского сада и партнеров

03

**Разработка
комплекса
мероприятий**

Под конкретную задачу

04

**Реализация и
анализ результата**

При отсутствии результата
возврат к шагу 01



ТЕХНОЛОГИЯ В ЦИФРАХ

Ключевые метрики и измеримые результаты

100%

педагогов включены во внутренние и внешние образовательные события

>85%

сотрудники удовлетворены результатами, отмечают сокращение профдефицитов

>73%

сотрудников активно участвуют в конкурсном движении

>1

педагог становится победителем / призером профессионального конкурса ежегодно

>25

собственных образовательных событий городского и всероссийского уровня

**15 сотрудников изменили профессиональный статус:
9 помощников воспитателей стали воспитателями, 1 — заведующим по АХР, 1 — делопроизводителем, 4 воспитателя — старшими воспитателями, 1 — сначала старшим воспитателем, затем заведующим ГБДОУ.**

Что дает комплексный подход в отличие от формальных курсов повышения квалификации

Вариативность

Учет разных потребностей и возможностей сотрудников, повышение интереса и мотивации

Доступность

Разработка собственных образовательных событий на территории детского сада с участием внешних экспертов

Кастомизированность

Содержания обучения под конкретные цели учреждения для решения задач и проблем своих педагогов



Вызовы и барьеры



Ключевые	Суть	Как преодолевать
Ограниченность временных ресурсов	Нехватка времени на внешнее обучение	Опора на внутренние ресурсы: корпоративные тренинги, наставничество, мероприятия с участием внешних экспертов на площадке своего учреждения
Ограниченность финансовых ресурсов	Нехватка финансов на внешнее обучение и организацию собственных мероприятий (приглашение интересных спикеров, материальное оснащение)	Бесплатные онлайн-форматы, привлечение спонсоров, создание оригинальных форматов, в которых интересным спикером будет самим интересно принять участие
Пассивное участие сотрудников, отсутствие интереса	Отсутствие интереса, пассивное участие в образовательных событиях	Проведение опросов на этапе планирования, разработка событий с учетом интересов сотрудников, приглашение интересных спикеров
Сопротивление изменениям	Часть сотрудников не готова к публичности и конкурсам	Индивидуальный подход, постепенное вовлечение, поддержка на всех этапах

Перспективы развития и масштабирование

Сценарии масштабирования

На уровне района / города

- Передача опыта через ИМЦ Приморского района.
- Проведение семинаров и мастер-классов для коллег.

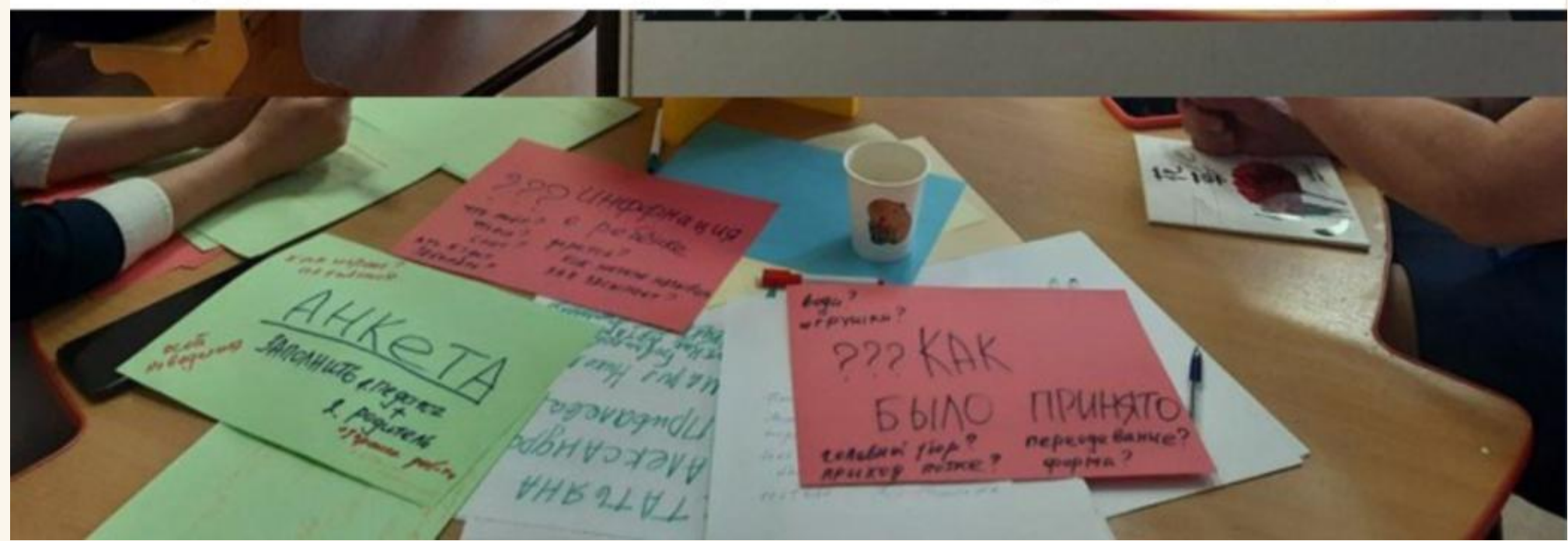
На уровне региона и СЗФО

- Методические рекомендации для дошкольных учреждений.
- Проведение форумов и онлайн-встреч для широкой аудитории.



«Современный родитель – драйвер или якорь образовательного процесса?»

Круглый стол в формате «Мировое кафе»



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Растим профессионалов — значит растим будущее детей

Детский сад № 67 Приморского района Санкт-Петербурга — место встречи и роста профессионалов.

ГБДОУ детский сад № 67 Приморского района Санкт-Петербурга

Конкурс «Лучшие кадровые технологии Северо-Западного федерального округа» 2026 ·
Номинация: профессиональное развитие персонала