

«Конкурсный лифт»: профессиональные педагогические конкурсы как кадровая технология работы с персоналом дошкольной организации



**ГБДОУ центр развития ребёнка —
детский сад № 38 Красносельского района
Санкт-Петербурга**

Конкурс
«Лучшие кадровые технологии Северо-Западного
федерального округа»

Номинация
«Лучшая кадровая технология работы с персоналом»



Проблема: конкурсный потенциал не становится кадровым ресурсом



Кадровые вызовы

Дефицит кадров, старение коллектива и высокая нагрузка на молодых педагогов.



Разрыв в развитии

Опыт участия не связан последовательно с аттестацией, мотивацией и профессиональным продвижением.



Разрыв в сопровождении

Конкурсное участие воспринимается как формальность; системной подготовки и поддержки недостаточно.

Цель и задачи кадровой технологии



Цель

Создать и внедрить систему, в которой педагогические конкурсы служат развитию, оценке, мотивации и удержанию работников дошкольной организации.

Выявить и поддержать

Диагностировать компетенции и профессиональные затруднения; создать внутреннюю конкурсную среду, школу конкурсного мастерства и наставническое сопровождение.

Связать с кадровыми решениями

Включить конкурсы в индивидуальный образовательный маршрут, наставничество и аттестацию; сформировать кадровый резерв и банк практических материалов.

Оценить эффект

Отслеживать участие, профессиональные достижения и другие показатели эффективности.

Кто участвует в «конкурсном лифте»



Педагоги

Молодые специалисты и опытные педагоги; педагоги-психологи, учителя-логопеды и педагоги-организаторы, а также административный состав.

Партнёры

Информационно-методический центр, вузы, детские сады-партнёры и профессиональные сообщества.

Сопровождение

Наставники и администрация дошкольной организации.





Ежегодный цикл: от диагностики до нового маршрута





Показатели проекта: значения из конкурсных материалов

Показатель	Первое значение	Второе значение
Доля педагогов в конкурсном движении	30%	78%
Участие во внешних конкурсах	2	11
Победители и призёры муниципального и регионального уровня	2	10
Удовлетворённость профессиональным развитием	3,7	4,5
Наставнические пары	1	4
Публикации и выступления	5	25
Аттестация на первую или высшую категорию	100%	—
Снижение дефицитов компетенций по диагностике	+18%	—



Пары значений указывают на положительную динамику.



Вклад в развитие и условия устойчивости

Ожидаемый вклад: кадровый резерв, рост компетенций, укрепление репутации организации и распространение лучших практик.

Возможный барьер	Предлагаемое решение
Сопротивление педагогов	Добровольное участие, разъяснение целей и признание достижений вместо наказания.
Высокая нагрузка	Планирование сроков, распределение обязанностей, освобождение от части задач.
Недостаток средств	Опора на внутренние ресурсы и взаимодействие с партнёрами.

Как развивать и распространять практику



В районе и городе

Передавать опыт другим дошкольным организациям и развивать совместное конкурсное движение.

В методической работе

Создать электронный банк конкурсных практических материалов и рекомендации для дошкольных организаций.

За пределами дошкольного образования

Адаптировать подход для школ, колледжей и организаций дополнительного образования.



Конкурс — не самоцель, а путь профессионального роста

«Конкурсный лифт» связывает подготовку, участие, экспертную оценку и дальнейшее развитие педагога. Педагог получает возможность роста, дошкольная организация — основу для кадрового резерва, профессиональное сообщество — практики для распространения.



Контакты для взаимодействия

ГБДОУ центр развития ребёнка — детский сад № 38
Красносельского района Санкт-Петербурга.

Заведующий: Ротманова Ирина Анатольевна.
Электронная почта: dc38krasnosel@yandex.ru

