

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 6 комбинированного вида
Василеостровского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 6 Василеостровского района)**

«ПРИНЯТА»

Педагогическим советом
Образовательного учреждения
(протокол от 30 августа 2024 № 1)

С учетом мотивированного мнения
Профсоюзного комитета
Образовательного учреждения
(протокол от 30 августа 2024 № 5)

«УТВЕРЖДЕНА»

приказом заведующего
ГБДОУ детского сада № 6
Василеостровского района
Ю.В. Румянцевой
от 30 августа 2024 № 51-ОД

ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

СОТРУДНИКОВ

на 2024-2025 учебный год

Санкт-Петербург,

2024 г.

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
1. Выявление потребности в развитии персонала.....	3
2. Учебный план профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада № 6 Василеостровского района на 2024-2025 учебный год	7
3. Анализ результативности программы профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада № 6 Василеостровского района на 2024-2025 учебный год	8

Пояснительная записка

Персонал — это единственный ресурс для достижения успеха образовательной организации. По этой причине инвестиции в его развитие включены в Программу развития образовательной организации на 2020-2025 гг. в проект «Кадровый потенциал». Следуя данному проекту, наша образовательная организация выбирает системное развитие персонала. Образовательная организация, умеющая готовить нужных для себя специалистов, сможет полностью соответствовать современным требованиям.

В основе развития кадрового потенциала образовательной организации лежат следующие стратегические **цели**:

- оптимизация расходов;
- сокращение текучести кадров или привлечение новых специалистов;
- инновационное развитие организации (включение педагогов в новые творческие группы);
- повышение конкурентоспособности образовательной организации в конкурсах педагогических достижений.

В программу профессионального совершенствования сотрудников включены следующие **задачи**:

- подготовить кадровый резерв на должности, занимаемые сотрудниками пенсионного возраста или сотрудниками, планирующими декретный отпуск;
- снизить уникальность кадров (уход сотрудника в отпуск или на больничный не должен приводить к приостановке деятельности по порученному ему направлению);
- сохранить корпоративную культуру;
- повысить эффективность работы сотрудников (подготовка к аттестации);
- выполнить требования действующего законодательства по повышению квалификации сотрудников.

Срок реализации программы: 2024-2025 учебный год.

1. Выявление потребности в развитии персонала

В основе программы совершенствования лежит анализ исходного уровня и потенциала каждого сотрудника.

Таблица 1 Анализ исходного уровня и потенциала каждого сотрудника

Фамилия И.О. сотрудника (или табельный номер)	Должность	Текущий уровень развития сотрудника	Потребность в аттестации в текущем учебном году	Потребность в повышении квалификации в текущем году	Перспектива карьерного роста (планируемая цель)
Бем О.А.	Воспитатель	3	нет	нет	Самообразование
Бушеева Ю.А.	Воспитатель	2	нет	нет	Получение статуса наставляемого
Васильева Ю.Н.	Учитель-логопед	3	нет	22.04.2025 КПК профессиональные по направлению самообразования	Самообразование
Васина М.Д.	Воспитатель	2	нет	08.12.2025 «Оказание первой помощи ...»	Самообразование
Волкова М.В.	Учитель-логопед	3	Февраль 2025	нет	Аттестация на высшую категорию по должностям учитель-логопед
Дмитриева Д.М.	Педагог-психолог	2	да	нет	Получение статуса наставляемого
Елисеева Ю.В.	Учитель-логопед	3	нет	нет	Получение статуса наставника
Заватрова Н.Н.	Воспитатель	3	Сентябрь 2024	нет	Аттестация на первую категорию по должности тьютор
Иванова И.В.	Воспитатель	3	нет	нет	Получение статуса наставника
Илишкина В.А.	Воспитатель	4	нет	нет	Получение статуса наставника Участие в конкурсе педмастерства в номинации «Воспитатель года»
Коротченко Я.Ю.	Учитель-логопед	3	Апрель 2025	нет	Аттестация на высшую категорию по должностям учитель-логопед и учитель-дефектолог Получение статуса наставника
Костюченко А.В	Воспитатель	1	нет	нет	Получение статуса наставляемого
Кулинич Е.А.	Воспитатель	3	нет	28.12.2024 КПК профессиональные по направлению самообразования 08.12.2025 «Оказание первой помощи ...»	Самообразование
Лавренко Т.М.	Воспитатель	3	нет	нет	Самообразование
Логвинова Т.В.	Воспитатель	2	нет	29.12.2024 КПК профессиональные по направлению самообразования	Самообразование

Мамченкова Т.Е.	Воспитатель	3	нет	нет	Самообразование
Маркова Ю.В.	Воспитатель	3	нет	20.04.2025 КПК профессиональные по направлению самообразования	Получение статуса наставника
Михалкинская М.Е.	Музыкальный руководитель	3	нет	нет	Самообразование
Нецветаева Я.Э.	Воспитатель	3	нет	08.12.2025 «Оказание первой помощи ...»	Самообразование
Николаева М.А.	Воспитатель	3	нет	нет	Самообразование
Новикова А.Г.	Музыкальный руководитель	3	нет	нет	Самообразование
Остроумова Т.Г.	Учитель-логопед	3	нет	нет	Самообразование
Платунова Е.А.	Учитель-дефектолог	2	нет	нет	Получение статуса наставляемого
Плешакова И.А.	Воспитатель	3	Май-июнь 2025	21.04.2025 КПК профессиональные по направлению самообразования 08.12.2025 «Оказание первой помощи ...»	Получение статуса наставника Аттестация на высшую категорию
Приорова Н.А.	Педагог доп. образования	3	нет	нет	Самообразование
Симарева Л.А.	Воспитатель	3	Сентябрь 2025	нет	Аттестация на высшую категорию
Селезнева Н.Ф.	Учитель-логопед	2	да	нет	Получение статуса наставляемого
Семенова Л.В.	Воспитатель	1	нет	нет	Получение статуса наставляемого
Смирнова Е.А.	Педагог-психолог	2	нет	08.12.2025 «Оказание первой помощи ...»	Получение статуса наставника
Цветкова Ю.С.	Воспитатель	3	Май 2025	20.04.2025 КПК профессиональные по направлению самообразования	Получение статуса наставника Аттестация на высшую категорию
Шаховал А.Н.	Учитель-логопед	3	нет	09.04.2024 «Оказание первой помощи ...»	Получение статуса наставника
Широкова Н.В.	Учитель-логопед	3	Сентябрь 2025	нет	Аттестация на первую категорию по должности воспитатель
Челнокова Н.В.	Старший Воспитатель	4	нет	нет	Систематический контроль работы наставников

Чернышева Л.Д.	Учитель-логопед	2	да	нет	Получение статуса наставляемого
Яценко Л.Г.	Инструктор по ФК	3	нет	нет	Самообразование
Яковенко Т.Ю.	Воспитатель	1	нет	08.12.2025 «Оказание первой помощи ...»	Получение статуса наставляемого

Определение уровня развития сотрудника

1 уровень. Как правило, это новички в компании или старички, получившие новую должность. И те и другие приступили к освоению деятельности недавно.

Их характеризует высокая мотивация и стремление действовать. Вместе с этим они многого не знают по специфике новой деятельности, полностью это осознают и в результате действуют неуверенно. Осознание позволяет быстро впитывать и применять новую информацию. Когда у человека получилось достичь первых результатов, он постепенно переходит на второй уровень.

2 уровень. Таких сотрудников уже можно называть середнячками. Они имеют первый опыт (как негативный, так и позитивный), но не понимают, как сделать результат стабильным. От этого мотивация середнячков стремится к нулю.

Руководству важно понимать, что в этот период сотрудник либо разберется в сути и пойдет дальше, либо покинет организацию. Поэтому середнякам необходимо оказывать максимальную поддержку, указывать правильный путь, помогать осознать какие действия положительно и отрицательно сказываются на результате. Когда результаты стабилизируются, он переходит на следующий уровень.

3 уровень. Возвращается мотивация, сотрудник доволен своим результатом и может перевыполнять поставленные планы.

В работе чувствует себя уверенно, знает, как прийти к цели, у него полностью выстроено взаимодействие с коллегами. Важно понимать, что на третьем уровне специалист перестает развиваться, т.к. он уже сделал максимум возможного, изучил все тонкости ремесла, чтобы реализоваться на данной должности. Часто на этом уровне появляется «звездная болезнь» и возникает ощущение комфорта. С этого уровня довольно сложно переводить сотрудника дальше, т.к. это заставит его вновь выходить из полученной зоны комфорта. Но если не подтолкнуть коллегу к следующей ступени, то вскоре ему придется изведанная деятельность, он будет чувствовать себя непризнанным гением и начнет задумываться об уходе.

4 уровень. Этап перехода на руководящую должность.

Специалисту можно поручить управление небольшим проектом, перевести на другую должность (в случае линейного роста) либо сделать наставником, чтобы он мог передавать свое мастерство. Какое бы направление развития не было выбрано дальше – это будет новой ролью для сотрудника, и он снова вернется на первый уровень, начиная постигать все тонкости и набивать шишки.

По итогам анализа исходного уровня и потенциала сотрудников определен объем нагрузки по совершенствованию сотрудников в 2022-2023 учебном году.

Таблица 2. Объем нагрузки по совершенствованию сотрудников в 2024-2025 учебном году.

Виды работ	Количество сотрудников (чел.)	Финансирование
Внутрикорпоративное обучение в соответствии с планом работы ОО на 2024-2025 уч. год (педагогические советы, ПДС, мастер-классы, тренинги, консультации и т.п.)	33	Безвозмездно
Наставничество (наставляемый)	4	Безвозмездно
Наставничество (наставник)	4	Безвозмездно
Первая помощь (курсы)	6	В соответствии с ПФХД
Повышение квалификации по специальности	6	В соответствии с ПФХД
Самообразование (по плану самообразования)	33	Безвозмездно

2. Учебный план профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада № 6 Василеостровского района на 2024-2025 учебный год

Таблица 3. Учебный план профессионального совершенствования сотрудников на 2023-2024 уч. год

Направления	Дисциплины	Количество часов	Фамилия И.О.	Планируемый период обучения
Внутрикорпоративное обучение	Педагогические советы	8 ч. (каждое мероприятие по 2 ч.)	Все педагоги	В соответствии с Годовым планом

	Мастер-классы	3 ч. (каждое мероприятие по 1,5 ч.)	Все воспитатели	В соответствии с Годовым планом
	Семинары-практикумы	1 ч. (каждое мероприятие по 1ч.)	Все педагоги	В соответствии с Годовым планом
	Индивидуальные консультации (педагогом-психологом; старшим воспитателем)	15 часов (каждое 0,5 ч.) 15 часов (каждое 0,5 ч.)	Все сотрудники	В течение учебного года
	Открытые мероприятия	4 часа (каждое по 1 ч.)	Воспитатели и специалисты по коррекционной работе, старший воспитатель	В течение учебного года
Наставничество	В соответствии с Программой наставничества для педагогического персонала на 2024-2025 учебный год	От 36 ч. до 140 часов (140 ч. – молодой специалист)	Бушеева Ю.А.	Сентябрь 2024 – июнь 2025 (молодой специалист).
Первая помощь	Курсы повышения квалификации	От 16 до 36 ч.	По плану повышения квалификации	В соответствии с планом госзакупок
	Ежегодный инструктаж	От 2 до 16 ч.	Все сотрудники	Август-сентябрь 2024 г.
Повышение квалификации по специальности	КПК профессиональные по направлению самообразования	72/108 ч.	По плану повышения квалификации	В соответствии с планом УМЦ
Самообразование (по плану самообразования)	В соответствии с индивидуальным планом самообразования	16 ч.	Все педагоги	В течение 2024-2025 уч.г.

3. Анализ результативности программы профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада № 6 Василеостровского района на 2024-2025 учебный год

Анализ результативности осуществляется по модели Киркпатрика.

Таблица 4. Анализ результативности программы профессионального совершенствования сотрудников по модели Киркпатрика

Критерий	Способ оценки	Примечания
1. Реакция на обучение.	Степень удовлетворенности обучаемых (рефлексия) по шкале от 0 до 10 (0 полностью неудовлетворен – 10 полностью удовлетворен, готов рекомендовать коллегам)	Оценку проводят обучающиеся по каждой изучаемой дисциплине, наиболее популярные дисциплины рекомендуются к дальнейшему применению.
2. Усвоение материала	Оценочные материалы, предусмотренные программой обучения (тесты, творческие задания, зачеты, экзамены и пр.)	Оценивают преподаватели дисциплин
3. Перемены поведения	Наблюдения и образовательные ситуации, предполагающие применение изученного материала в практической деятельности. Например, проведение консультации, выступления на педсовете, открытого занятия или мастер-	Оценивает администрация

	класса для сотрудников после окончания курсов повышения квалификации	
4. Улучшение результата	Предпринял ли в течение учебного года сотрудник действия к достижению планируемой цели (перспективе карьерного роста) или достиг ли он цели (если она была достижима в обозначенном временном периоде)	Оценивает администрация.

Результативность программы профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада № 6 Василеостровского района на 2024-2025 учебный год обсуждается на итоговом Педагогическом совете Образовательной организации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 6 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Румянцева Юлия
Валерьевна, Заведующий

30.08.24 13:26 (MSK)

Сертификат 3551A8F077DFC5E8D1E5F216EA792592