

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 51
комбинированного вида Василеостровского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 51 ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА)

«ПРИНЯТА»

Педагогическим советом Образователь-
ного учреждения

(протокол от «31» августа 2022 № 1)

С учетом мотивированного мнения Проф-
союзного комитета Образовательного
учреждения

(протокол от «31» августа 2022 № 1)

«УТВЕРЖДЕНА»

Заведующим ГБДОУ №51

_____ Куранда Ю.Б

Приказ от «31» августа 2022 № 29

**ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СОТРУДНИКОВ на 2022-2023 уч.год**

Санкт-Петербург,

2022

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
1. Выявление потребности в развитии персонала.....	3
2. Учебный план профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада № 51 Василеостровского района на 2022-2023 учебный год	8
3. Анализ результативности программы профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада №51 Василеостровского района на 2022-2023 учебный год	12

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**:

- изменение состава групп, изменение вида групп, открытие новых групп, вариативных форм и пр.;
- оптимизация расходов;
- сокращение текучести кадров или привлечение новых специалистов;
- повышение конкурентоспособности образовательной организации в конкурсах педагогических достижений.

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

- расширить штат сотрудников (при изменении состава групп);
- 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;
- подготовка новых сотрудников (наличие молодых специалистов или введение новых для организации должностей);
- сохранить уникальные знания ведущего персонала (передача уникальных знаний сотрудниками, занимающими ключевые позиции в организации, программа передачи опыта, технологизация процессов, ротация кадров и создание инструкций, чтобы их можно было легко воспроизводить другим людям для достижения результата);
- повысить эффективность работы сотрудников (линейный кадровый рост, подготовка к аттестации, расширение зоны обслуживания);
- выполнить требования действующего законодательства по повышению квалификации сотрудников.

Срок реализации программы: 2022-2023 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)
Авонримс Ольга Александровна 36040	воспитатель	3	нет	нет	
Андреева Милана Владимировна 36069	воспитатель	2	нет	сентябрь	
Арзамасцева Ольга Вячеславовна 00016	Учитель-логопед	3	нет	нет	
Вандышева Юлия Андреевна	воспитатель	3	нет	сентябрь	Включение в районную творческую группу
Васильева Светлана Александровна	Старший воспитатель	4	май	сентябрь	Получение статуса наставника
Гончаренко Зинаида Николаевна 20248	воспитатель	2	нет	сентябрь	
Грищенко Ольга Сергеевна	воспитатель	3	нет	сентябрь	
Жукова Яна Александровна	воспитатель	2	нет	сентябрь	
Зайцева Марина Васильевна	Инструктор по физической культуре	4	нет	нет	Включение в районную творческую группу
Иванова Елена Васильевна 20250	воспитатель	2	нет	сентябрь	
Иванова Марина Валерьевна	воспитатель	3	нет	нет	
Иванова Тамара Николаевна	воспитатель	2	нет	сентябрь	
Ильмаст Любовь Дмитриевна 20281	воспитатель	3	июнь	сентябрь	
Исакова Ольга Викторовна	воспитатель	4	нет	сентябрь	Включение в районную творческую группу

Калачикова Екатерина Юрьевна 35978	Педагог-психолог	4	декабрь	нет	
Кочетова Наталья Юрьевна	Музыкальный руководитель	3	июнь	сентябрь	Включение в районную творческую группу
Крыжова Нина Алексеевна	воспитатель	3	нет	сентябрь	
Макова Наталья Александровна 20247	воспитатель	3	июнь	сентябрь	
Машина Наталья Александровна 20624	Учитель-логопед	4	нет	нет	
Морозова Анастасия Сергеевна 36063	Учитель-логопед	3	нет	нет	
Мукина Ольга Александровна 36033	Учитель-логопед	3	нет	нет	
Намекунг Фометио Мария Анатольевна 36068	Учитель-логопед	3	нет	сентябрь	
Нешатаева Анастасия Викторовна	ПДО	3	нет	июнь	Включение в районную творческую группу
Нозадзе Хатия Георгиевна	воспитатель	3	нет	сентябрь	
Нурк Анастасия Михайловна	ПДО	1	нет	нет	
Лизунова Алла Павловна	Учитель-логопед	3	июнь	сентябрь	
Пронько Ирина Николаевна	Музыкальный руководитель	3	нет	сентябрь	
Рябцева Елена Павловна 20427	Учитель-логопед	4	нет	сентябрь	
Саморядова Наталья Васильевна	воспитатель	1	нет	нет	
Смирнова Наталья Алексеевна 35957	воспитатель	3	май	нет	
Филиппова Ольга Михайловна 20466	воспитатель	4	нет	нет	
Филь Ирина Александровна	Учитель-логопед	2	нет	сентябрь	

Цыбулько Марина Валерьевна35986	воспитатель	3	нет	сентябрь	Включение в районную творческую группу
Шалашкова Елена Николаевна36060	воспитатель	3	нет	сентябрь	Включение в районную творческую группу
Шуклина Елена Геннадьевна	Учитель-логопед	3	нет	сентябрь	

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 2022-2023 учебном году.

Виды работ	Количество сотрудников (чел.)	Финансирование
Внутрикорпоративное обучение в соответствии с планом работы ОО на 2022-2023 уч.год (педсоветы, ПДС, мастер-классы, тренинги, консультации и т.п.)	35	Безвозмездно
ГО и ЧС (курсы)	35	Безвозмездно
Корпоративное просвещение сотрудников (в том числе в рамках работы над корпоративной культурой)	35	Безвозмездно
Наставничество (наставляемый)	1	Безвозмездно
Наставничество (наставник)	1	Безвозмездно
Первая помощь (курсы)	0	В соответствии с ПФХД
Переподготовка	0	В соответствии с ПФХД
Повышение квалификации в области ИКТ	0	В соответствии с ПФХД
Повышение квалификации в области управления (при выполнении дополнительного функционала)	0	В соответствии с ПФХД
Повышение квалификации по охране труда	0	В соответствии с ПФХД
Повышение квалификации по специальности	0	В соответствии с ПФХД
Прохождение мероприятий в ЦНППМ	0	Безвозмездно

Работа в составе районных творческих групп		Безвозмездно
Работа в составе экспертных комиссий (например, МКДО)	0	Безвозмездно
Самообразование (по плану самообразования)		Безвозмездно
Тестирование в ЦНППМ	0	Безвозмездно
Целевое профессиональное обучение (СПО, вуз)	0	В соответствии с договором по целевому обучению

2. Учебный план профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада №51 Василеостровского района на 2022-2023 учебный год

Таблица 3. Учебный план профессионального совершенствования сотрудников на 2022-2023 уч.год

Направления	Дисциплины	Количество часов	Фамилия И.О. или табельный номер	Планируемый период обучения
Внутрикорпоративное обучение	Педагогические советы	8 ч. (каждое мероприятие по 2 ч.)	100% педагогов	Сентябрь Декабрь Март Май (июнь)
	Семинары	8 ч. (каждое мероприятие по 2 ч.)	100% педагогов	Октябрь Декабрь Февраль Апрель август
	Групповые и подгрупповые консультации	10 ч. (каждое мероприятие по 2 ч.)	По запросу	Сентябрь Ноябрь Январь Март май
	Открытые мероприятия	8 ч. (каждое мероприятие по 2 ч.)	100% педагогов	Февраль Апрель
	Рабочие совещания	20 ч. (каждое мероприятие по 2 ч.)	100% педагогов	ежемесячно
ГО и ЧС (курсы)	должностные лица, входящие в состав эвакуационных комиссий ДОО	36 ч.	0	В соответствии с планом УМЦ ГОЧС ПБ
	Работники, уполномоченные на решение задач в области	72 ч.	0	В соответствии с планом УМЦ ГОЧС ПБ

	гражданской обороны и защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, дошкольных образовательных организаций			
	Курсы ГО для руководителей ДОУ	36 ч.	Куранда Ю.Б	В соответствии с планом УМЦ
	Должностные лица, входящие в состав КЧС и ОПБ дошкольных образовательных организаций	36 ч.		В соответствии с планом УМЦ
	Лица, уполномоченные осуществлять подготовку работников организации в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций	36 ч.	Васильева С.А	В соответствии с планом УМЦ
	Руководители нештатных формирований по обеспечению выполнения мероприятий по гражданской обороне организаций:	48 ч.	0	В соответствии с планом УМЦ
	Руководители и ответственные за пожарную безопасность организаций	16 ч.	0	В соответствии с планом УМЦ
	Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в экстремальных и чрезвычайных ситуациях	16 ч.	0	В соответствии с планом УМЦ
Корпоративное просвещение сотрудников	Рабочие совещания	8 ч. (каждое мероприятие по 2 ч.)	100% сотрудников	Сентябрь Январь Май

	Экскурсии	0	0	0
	Лекции (в том числе ППМС центра)	0	0	0
	Культпоходы и спортивные мероприятия	0	0	0
Наставничество	В соответствии с Программой наставничества для педагогического персонала на 2022-2023 учебный год	От 36 ч. до 140 часов (36 ч. – новый сотрудник, 140 ч. – молодой специалист)	Васильева С.А	Сентябрь 2022 – август 2023 (молодой специалист). Сентябрь – ноябрь 2022 или в течение 3 месяцев после трудоустройства (новый сотрудник).
Первая помощь	Курсы повышения квалификации	От 16 до 36 ч.	0	В соответствии с планом госзакупок
	Ежегодный инструктаж	От 2 до 16 ч.		Август-сентябрь 2022 г.
Переподготовка	Название программы переподготовки	От 250 ч.	0	В течение 2022-2023 уч.г.
Повышение квалификации в области ИКТ	Интерактивная доска	16-36 ч.	0	В соответствии с планом госзакупок
	Отечественные офисные программы	16-36 ч.	0	В соответствии с планом госзакупок
	«Параграф» и работа в КАИС КРО	24-40 ч.	0	В соответствии с планом СПб ЦОКОиИТ
Повышение квалификации в области управления	Работа с инвалидами	От 16 ч.	0	В соответствии с планом госзакупок
	Противодействие коррупции	16-36 ч.	0	Март 2023 г.
	Госзакупки		0	В соответствии с планом госзакупок
	Социальное питание		Куранда Ю.Б Васильева С.А Ильина С.Н Шилова Н.Ю	В соответствии с планом управления социального питания
	Энергосбережение		0	В соответствии с планом госзакупок
	Защита информации и персональных данных		0	В соответствии с планом госзакупок
Повышение квалификации по охране труда	Охрана труда	От 16 -40 ч.	0	В соответствии с планом госзакупок

	Пожарная безопасность	От 16 -40 ч.	0	В соответствии с планом госзакупок
	Электробезопасность	От 16 -40 ч.	Горелова Людмила Валерьевна Ильина Светлана Николаевна	В соответствии с планом госзакупок
	Работа с опасными отходами	От 16 -40 ч.	0	В соответствии с планом госзакупок
	Безопасное обслуживание и эксплуатация электроустановок.	От 16 -40 ч.	Горелова Людмила Валерьевна Ильина Светлана Николаевна	В соответствии с планом госзакупок
	Безопасное обслуживание и эксплуатация тепловых энергоустановок		0	
	Энергосбережение и повышение энергетической эффективности в государственных и муниципальных учреждениях		Ильина Светлана Николаевна	
Повышение квалификации по специальности	Менеджмент в образовании	36 ч. / 72 ч.	0	В соответствии с планом ИМЦ
	ФГОС дошкольного образования	36 ч. / 72 ч.	0	В соответствии с планом ИМЦ
	Развитие речи для общеразвивающих групп	36 ч. / 72 ч.	0	В соответствии с планом ИМЦ
	Развитие речи для компенсирующих групп	36 ч. / 72 ч.	Цыбулько М.В Нозадзе Х.Г Иванова Е.В Вандышева Ю.А Андреева М.В	В соответствии с планом ИМЦ
	Петербурговедение	36 ч. / 72 ч.	0	В соответствии с планом ИМЦ
	Для старших воспитателей	36 ч.	0	В соответствии с планом ИМЦ
	Готовность к школе	36 ч. / 72 ч.	0	В соответствии с планом ИМЦ
	Ранний возраст	36 ч. / 72 ч.	0	В соответствии с планом ИМЦ
	Финансовая грамотность	24 ч. / 36 ч.	00	В соответствии с планом ИМЦ
	Молодые педагоги	72 ч.		Сентябрь 2022 - май 2023 г.
	Планирование деятельности	36 ч. / 72 ч.	0	В соответствии с планом ИМЦ
Тестирование и прохождение	В соответствии с ИОМ педагога	От 16 ч.	0	В течение 2022-2023 уч.г.

мероприятий в ЦНППМ				
Работа в составе районных творческих групп	«Петербурговедение»	18 ч.	0	Сентябрь 2022 - май 2023
	«Физическое развитие»	18 ч.	Зайцева Марина Васильевна	Сентябрь 2022 - май 2023
	«Музыкальное развитие»	18 ч.	Пронько Ирина Николаевна	Сентябрь 2022 - май 2023
	«ТГ учителей-логопедов»	18 ч.		Сентябрь 2022 - май 2023
	«Этника»	18 ч.	Шалашкова Елена Николаевна	Сентябрь 2022 - май 2023
	«Экология и фенология»	18 ч.	Вандышева Юлия Андреевна Морозова Анастасия Сергеевна	Сентябрь 2022 - май 2023
	«Воспитание»	18 ч.		Сентябрь 2022 - май 2023
	«Творческие мастерские»	18 ч.	Нешатаева Анастасия Викторовна Нурк Анастасия Михайловна	Сентябрь 2022 - май 2023
	«Ранний возраст»	18 ч.		Сентябрь 2022 - май 2023
	«Детская журналистика»	18 ч.	Исакова Ольга Викторовна Цыбулько Марина Валерьевна	Сентябрь 2022 - май 2023
Работа в составе экспертных комиссий	МКДО обучение	16 ч.	0	Август-сентябрь 2022 г.
	Лицензионные эксперты обучение		0	По плану КО
Самообразование (по плану самообразования)	В соответствии с индивидуальным планом самообразования	16 ч.	Все педагоги	В течение 2022-2023 уч.г.
Целевое профессиональное обучение (СПО, вуз)	Название программы	В соответствии с программой обучения	0	В течение 2022-2023 уч.г.

3. Анализ результативности программы профессионального совершенствования сотрудников ГБДОУ детского сада №51 Василеостровского района на 2022-2023 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-класса для сотрудников после окончания курсов повышения квалификации	Оценивает администрация
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 №51 Василеостровского района на 2022-2023 учебный год обсуждается на итоговом Педагогическом совете Образовательной организации.