ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»
ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Районное методическое объединение
старших воспитателей
Петродворцового района Санкт-Петербурга

Семинар
«Диалог профессионалов: лаборатория методических идей»

ПЕТЕРГОФ
2026

Государственное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 4 общеразвивающего вида
Петродворцового района Санкт-Петербурга



Дискуссия

«Развитие потенциала педагогических работников ДОО в части воспитательно - образовательной компетентности»

Тихонова Марина Владимировна,
старший воспитатель

ДИСКУССИЯ — это свободное публичное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы.
Слово происходит от латинского discussio — «рассмотрение», «исследование».

Чем дискуссия отличается от спора или полемики?
В дискуссии же используются корректные приёмы, и главная задача — достичь взаимоприемлемого результата, а не обязательно абсолютного согласия всех.
Полемика — это тоже разновидность спора, но с более острой, конфликтной формой, где стороны нацелены на утверждение своей позиции.

Что важно в дискуссии:

Публичность. Обсуждение происходит перед аудиторией — на собрании, в печати, в ходе беседы.

Аргументированность. Ключевая особенность: каждый участник не просто высказывает мнение, а подкрепляет его доводами, фактами, примерами. Фразы вроде «Я считаю так, потому что мне так кажется» аргументами не считаются.

Направленность на поиск истины или решения. Цель — не победа одной стороны над другой, а совместное продвижение к более объективному взгляду на вопрос.

Связность. Все высказывания объединены одной темой или проблемой, что не даёт обсуждению рассыпаться.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ — это совокупность имеющихся и потенциальных возможностей, знаний, навыков, опыта и способностей сотрудников организации, которые могут быть использованы для достижения её целей.

Сопоставим: «Кадры» — это просто совокупность работников. «Кадровый потенциал» добавляет акцент на возможности и способность достигать результатов.

Слово «потенциал» происходит от латинского potentia — «возможность», «сила», «мощь». То есть речь идёт о скрытых резервах, которые при правильном управлении можно раскрыть и направить на решение задач — как текущих, так и стратегических.

Структура кадрового потенциала:

- *Профессионально-квалификационные составляющие*: уровень образования, специальные знания, практические навыки, опыт работы.
- *Личностные составляющие*: ответственность, дисциплинированность, коммуникабельность, креативность, эмоциональный интеллект, умение работать в команде
- *Психофизиологические составляющие*: состояние здоровья, работоспособность, выносливость.
- *Мотивационные*: уровень вовлечённости, стремление к развитию, разделение ценностей компании.
- *Социально-психологический* климат в коллективе и организационно-управленческие факторы (условия труда, система мотивации, стиль руководства).

Развитие кадрового потенциала в части воспитательной компетентности педагогических и других работников на основе:

- совершенствования действующих и разработки при необходимости новых профессиональных стандартов специалистов в области воспитания,
- совершенствования воспитательного компонента профессиональных, образовательных стандартов всех категорий работников образования, физической культуры и спорта



Методы развития кадрового потенциала:

- Обучение и повышение квалификации
- Корпоративные тренинги и курсы. Подходят для массового освоения конкретных навыков.
- Внешнее обучение (вузы, профильные центры, отраслевые программы). Эффективно для глубокой проработки компетенций и получения сертификатов, в том числе нужных для аттестации .
- Смешанное обучение. Комбинация онлайн курсов, вебинаров и очных практикумов: даёт гибкость и сохраняет практическую часть.
- Микрообучение. Короткие модули по узким темам — удобно встраивать в рабочий график и быстро закрывать точечные пробелы.

Развитие на рабочем месте

- Наставничество. Опытный сотрудник передаёт знания новичку или менее опытному коллеге.
- Коучинг. Фокус не на передаче знаний, а на раскрытии потенциала: помогает сотруднику ставить цели, видеть зоны роста, выстраивать карьерный путь.
- Ротация кадров. Временный перевод сотрудника на другую должность или в другой отдел. Позволяет расширить кругозор, понять смежные процессы и выявить скрытые способности.
- Job shadowing (теневое сопровождение). Сотрудник наблюдает за работой более опытного коллеги, задаёт вопросы, разбирает типичные кейсы.
- Проектная работа и кросс функциональные команды. Участие в проектах вне основной зоны ответственности развивает управленческие и коммуникационные навыки, учит работать в неопределённости.

Приложение № 3
к Положению о конкурсе
«Лучший детский сад Санкт-Петербурга»

ФОРМА
оценки выступлений участников Конкурса, принимающих участие в прогрессивной дискуссии по актуальным вопросам дошкольного образования конкурса «Лучший детский сад Санкт-Петербурга»

Образовательная организация _____

Номинация _____

Критерии оценки	Максимальное количество баллов
Интеллектуальная глубина. Способность отделять главное от второстепенного, делать аргументированные выводы, обосновывать свое мнение	5
Широта мышления. Способность представлять вариативность решения обсуждаемой проблемы, умение формулировать свое мнение, использовать доказательства и представлять факты, подтверждающие высказывания и утверждения	5
Критичность мышления. Способность выявлять противоречия в утверждениях участников дискуссии, умение формулировать существенные замечания, задавать уточняющие вопросы	5
Креативность мышления. Оригинальность суждений, свобода от штампов и стереотипов	5
Коммуникативность и кооперация. Способность вовлекать в дискуссию коллег, соблюдение этических норм ведения дискуссии: отказ от прерывания участников, монополизации дискуссии и т.п.	5
Максимальное количество баллов	25

Темы (по выбору):

Гибкое планирование. Что это?

Совместное проектирование линейки событий и мероприятий

«Педагоги не могут успешно кого-то учить, если в это же время усердно не учатся сами»

Али Апшерони