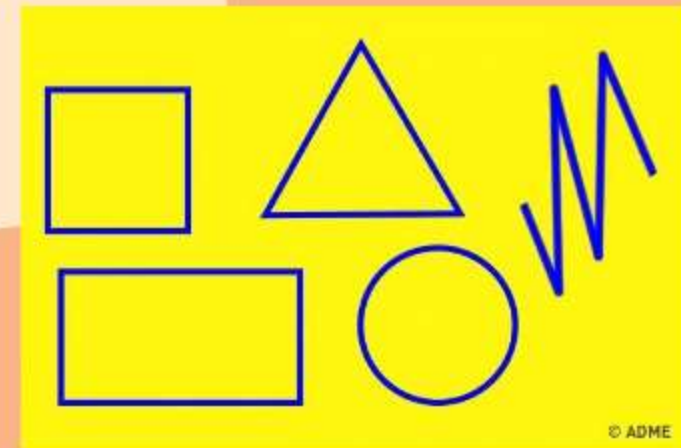


**«Академия маленьких наук»
Государственное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 55 Приморского района Санкт-Петербурга**

**Управленческий проект
"Команда, нацеленная на УСПЕХ"**



1. Подпроект «Синергия «1+1=11»»



Психогеометрический тест С. Деллингер

Первый шаг: подбор персонала

Второй шаг: миссия и стратегия

Третий шаг: система мотивации

Чек-лист для кандидата

Чек-лист для кандидата

1. Вопросы по резюме
1.1 Как вы считаете, вы, Ваше образование позволяют успешно выполнять работу воспитателя?
1.2 Что для Вас важно при выборе места работы?
1.3 С чем связаны ваши мысли о работе и короткая продолжительность?
1.4 С чем связаны ваши мысли о трудовой деятельности?
2. Критерий «Может». Может ли кандидат успешно справиться с профессиональными задачами.
2.1 Почему Вы выбрали именно профессию воспитателя? А о чем вы мечтаете?
2.2 Как Ваши силы относятся к Вашему выбору (сфере работы, профессии)?
2.3 Что из вашего опыта педагогической деятельности самое ценное для работы в нашем учреждении?
2.4 Какими достижениями Вы гордитесь?
2.5 Оцените свой опыт и качество владения созданием программ и планов.
2.6 Что вы готовы сделать, чтобы привести в соответствие требованиям ФГОС программы и планы. Перечислите.
2.7 Что вы готовы сделать, если не успеете вовремя подготовить документацию?
3. Критерий «Хочет». Соответствуют ли особенности мотивации возможностям вакансии.
3.1 Назовите, причины, по которым Вы решили уйти с последнего места работы?
3.2 Что может побудить Вас уволиться?
3.3 Назовите самый большой успех и самую большую ошибку в вашей педагогической деятельности?
3.4 На какую зарплату Вы рассчитываете?
4. Критерий «Управляемость и совместимость». Соответствие способов поведения особенностям педагогической работы
4.1 Приведите пример критики, которая оказалась для Вас полезной
4.2 Какие у Вас были поражения и чему они Вас научили?
4.3 Как Вы ведете себя с людьми, которые Вам не нравятся?
4.4 Расскажите о конфликтной ситуации, в которую Вы были в той или иной мере включены. Какими были Ваши действия?
4.5 Что на предыдущей работе Вам нравилось при взаимодействии с коллегами? Что не нравилось?
4.6 Отпишитесь, с какими людьми Вам нравится работать и почему? Отпишитесь, с кем Вам работать не нравится.
5. Критерий «Безопасность». Определите безопасность кандидата для дошкольного учреждения
5.1 Что вы готовы сделать, если гиперактивный ребенок не сидит на месте, кричит, портит работы других детей, дерется? Ваши действия?
5.2 Что вы будете делать, если почувствуете раздражение по отношению к детям с трудностями в поведении? Перечислите.
5.3 Какие (личные) обстоятельства могут помешать Вам эффективно работать на этой должности?
5.4 Назовите 5 черт вашего характера, которые вам помогают в жизни и педагогической деятельности.

МИССИЯ:

Главное для нас - Ребёнок
Мы создаём пространство доверия,
партнёрства и уважения. Мы формируем поколение успешных людей.

ВИДЕНИЕ:

Высокий уровень образовательной
среды детского сада:
ежедневное качество, а не качество
одного дня.

СТРАТЕГИЯ:

Создание
информационно-образовательной
среды, стимулирующей детей
расширять границы познания.

ЦЕННОСТИ:

Забота, доверие, безопасность,
профессионализм, стабильность,
творчество, сотрудничество,
инновативность, открытость.

2. Подпроект «Мы вместе - разные Мы».

Основные цели введения программы:
повышение мотивации работников;
замена агрессивного соперничества на здоровую конкуренцию и сотрудничество;
сплочение коллектива с целью эффективной совместной работы;
психологическая разгрузка;
создание эффективных моделей взаимодействия и коммуникации.



Разработана программа



Приложение 2
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 55 Приморского района Санкт-Петербурга

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ
КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Н.К. Ярцева, педагог-психолог ВКК,
ГБДОУ № 55 Приморского района
Санкт-Петербурга



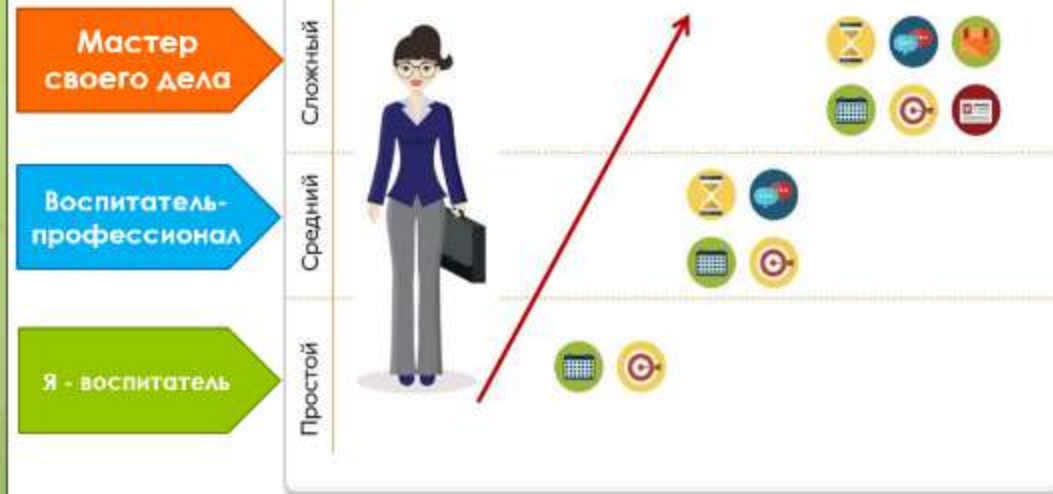
3. Подпроект «Мотивация «Я-Ты-ДЕЛО»»

Мотивация с помощью геймификации

Принцип

Каждый педагог движется в своем темпе

Уровни игрового процесса



Общий алгоритм



Рейтинг

Уровни	ФИО воспитателя	ФИО воспитателя	ФИО воспитателя	ФИО воспитателя	ФИО воспитателя
Мастер своего дела					
Воспитатель-профессионал					
Я - воспитатель					

Возможные награды

Условие	Бонус	Супер-бонус
Простой уровень, звание «Я – воспитатель»		
1) Презентация картотек (не менее 6); 2) Своевременное и полное ведение группы БК на правах администратора; 3) Выполнение всех итоговых заданий по курсу внутрикорпоративного обучения; 4) Пополнение методической копилки (не менее 8 раз) 5) Оформление родительского уголка; 6) Получить благодарность и/лучшая группа недели не менее 3 раз	Степлер Механическая точилка Упаковка файлов для документов (100 шт.)	Диск с развивающими и детскими играми
Средний уровень, звание «Воспитатель-профессионал»		
1) Выполнение всех итоговых заданий по курсу внутрикорпоративного обучения; 2) Публикация профессиональных статей (не менее 2-х) 3) Выступление на педсовете или представление своего опыта в виде МК в Отделении ДОД; 4) Изготовление и презентация дидактических игр на каждую образовательную область (5 игр) 5) Активное участие в творческой группе (положение, приказ, регистрационные листы); 6) Получить благодарность и/лучшая группа недели не менее 4 раз	Набор картинок по лексическим темам Книга по педагогике Кукольный театр	Подарочный сертификат на покупку книг (на 1500 руб.)
Сложный уровень, звание «Мастер своего дела»		
1) Выполнение всех итоговых заданий по курсу внутрикорпоративного обучения; 2) Изготовление и презентация дидактических игр на каждую образовательную область (10 игр) 3) Получить благодарность и/лучшая группа недели не менее 6 раз 4) Участие в проекте «Мини-музей» 5) Представление своих методических разработок на семинарах, конференциях и т.п. 6) Организация проектной работы по взаимодействию с родителями	1 сеанс классического массажа Подарочный сертификат в магазин косметики на 1000 руб. 2 билета в кинотеатр	2 билета в театр

Разработан алгоритм.

Ввели внутреннюю валюту и бонусы, на которые сотрудник может ее обменять.

Каждый имеет право выбора ценного для него бонуса.



3. Подпроект «Мотивация «Я-ТЫ-ДЕЛО»»

В этом году в детском саду появился ещё один мотивационный инструмент - серебряный нагрудный знак «Признание года».

Разработали критерии. Каждый сотрудник детского сада заполняет критерии на каждого члена коллектива. Победители - это выбор коллектива.

4 номинации:

«Признание. Воспитатель года 2023»

«Признание. Педагог-специалист года 2023»

«Признание. Помощник воспитателя года 2023»

«Признание. Младший обслуживающий персонал года 2023».



4. Подпроект «Мы учимся»

Разработана программа корпоративного обучения.
У каждого педагога свой маршрутный лист.

Приложение 5
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 55 Приморского района Санкт-Петербурга

ПРОГРАММА
внутрикорпоративного
обучения педагогических кадров
на 2021-2022 учебный год

Автор: Тюнова Т.Н.,
старший воспитатель ВКК
ГБДОУ № 55 Приморского района
Санкт-Петербурга

Чтобы уровень сотрудников повышался, можно
воздействовать на данный процесс через:
постановку постепенно усложняющихся целей;
повышение квалификации;
совместное обучение, корпоративное обучение



МАРШРУТНЫЙ ЛИСТ
по курсу внутрикорпоративного обучения
2021-2022 учебный год

Приложение 5/2

ф.и.о. педагога			
№ п/п	Тема мероприятия	Отметка о присутствии	Итоговое задание
1	Консультация «Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса в детском саду»		
2	Консультация «Музыкальные занятия и роль воспитателя»		
3	МК «Создание интерактивных дидактических игр для дошкольников»		
4	Консультация «Роль воспитателя на занятиях физической культуры»		
5	Психологический тренинг		
6	МК «Сюжетно-ролевая игра как средство развития социально-коммуникативных навыков дошкольников»		
7	Консультация «Условия нормального звукопроизношения у детей»		
8	Консультация «Значение занятий по плаванию. Дыхательные упражнения»		
9	МК «Сингаптурские методики воспитания и обучения для		



5. Подпроект «Искусство вдохновлять».

*Руководитель не может не учиться, не может не творить.
Нужно постоянно искать пути выхода на новый, более высокий профессиональный уровень*

Из опыта моей работы:

- Четко формулируйте цели и ожидания
- Создайте и следуйте системе периодических планёрок, индивидуальных бесед и обсуждений для анализа ошибок, чтобы учиться на них.
- Обязательно хвалите команду после выполнения задания или цели. Ощущение победы усиливает мотивацию.
- Чаше говорите «пожалуйста» и «спасибо». Вы не обязаны это делать, но вежливость и уважение помогут не только вашим коллегам по команде чувствовать себя лучше, но и вам - достигать поставленных целей.



6. Подпроект «Чувство себя»

Не допускать «выгорания» сотрудников.

Четко регламентировать рабочее время сотрудников.

Трамотно расставлять приоритеты.

Оказывать психологическую поддержку.



Приложение 6
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 55 Приморского района Санкт-Петербурга

Программа занятий
«Стрессоустойчивость
в педагогической деятельности»

И.К. Ярцева, педагог-психолог ВКК,
ГБДОУ № 55 Приморского района
Санкт-Петербурга



Разработана программа психологической помощи

Коллектив должен быть неоднородным, люди с разным опытом и навыками будут рассматривать одни и те же вопросы и проблемы под разными углами.

Мы учимся эффективно работать в одной команде.

Надо убедиться в том, что сотрудники понимают миссию и стратегию детского сада. Нужно убедиться, что картинка реальности, которая живёт в моей голове, совпадает с картинкой, которая живёт в голове сотрудников.

Эффективная команда сотрудников - это непрерывно развивающийся организм.

Культура команды начинается со взглядов ее руководителя. Будьте примером, за которым захотят последовать другие. Сначала «будьте», а затем «ищите».

Непросто эффективно управлять людьми, если вы не можете понять или не понимаете, что их мотивирует и наоборот.

Крутую команду нужно бережно «выращивать».

Надо быть готовым брать на себя неудачи команды. А вот ее успехами делиться со всеми, поскольку это общее достижение.



Мы в ВКонтакте



Сайт

