

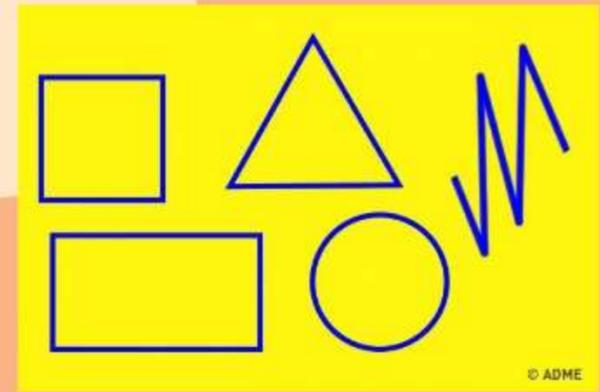
*«Академия маленьких наук»
Государственное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 55 Приморского района Санкт-Петербурга*

*Управленческий проект
"Команда, нацеленная на УСПЕХ"*



*Конкурс «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга 2023»
Номинация «Лучшая кадровая технология работы с персоналом»*

1. Подпроект «Синергия «1+1=11»»



Психогео­метрический тест С. Деллингер



- ▶ **Первый шаг: подбор персонала**
- ▶ **Второй шаг: миссия и стратегия**
- ▶ **Третий шаг: система мотивации**

6. Получение необходимой информации от кандидата и процесс наблюдения...

Критерии	Позитивные факторы	Негативные факторы
Внешний вид	Опрятность, одежда соответствует случаю.	Элементы неопрятности во внешнем облике. Одежда не соответствует ситуации.
Контакт глаз	Устойчивый контакт глаз: в глаза партнеру смотрит в момент предъявления требований; отводит взгляд, когда слушает возражения.	Пространный взгляд прямо в глаза собеседнику либо отсутствие контакта глаз: смотрит себе под ноги, на потолок, в свои бумаги, по не в глаза собеседнику.
Дистанция общения	Оптимальна. Соответствует принятым в данной среде стандартам дистанции официальной и неофициальной. Постановка к концу беседы.	Стремление сократить дистанцию, вторгнуться на территорию себе равного либо стремление к увеличению дистанции - от партнера отступают.
Поза и жесты	Поза открытая. Жесты умеренные, соответствуют смыслу сказанного. Отсутствие лишних, необоснованных движений.	Поза закрытая либо вымученная. Жесты хаотичные бурные (размахивание руками, шумные и хаотичные движения) либо направленные (двояк и режис, хаотичные движения, судорожное перебирание карандаша). Частые интуитивные жесты, хаотичные движения либо усиление движений во время обсуждения.
Эмпатичность	Способность, умение так.	Злость, злость либо грусть, грусть, злость.
Тон, громкость голоса	Говорит достаточно громко, чтобы быть услышанным собеседником. Уверен и интонация.	Крики, угрожающие интонации. Перебивание собеседника. В речи отменяются пороки, рубленные фразы.
Скорость речи	Умеренно быстрый темп речи, грамотное построение фраз, отсутствие сорных слов. Эмпатичность и умеренность по длительности пауз.	Замедленная темп речи либо чрезмерно громкая и интонация. Фразы могут быть не окончены либо неоправданно затянута. Стремление говорить быстро и громко, с громкими паузами либо длительными паузами. Пониженный акцент на определенных словах.
Доступные информации	Пытается в речи собеседника. Понимает вопросы и задания, адекватно отвечает на вопросы.	Уровень внимания снижен. Уклончиво отвечает на вопросы, избегает, избегает, избегает.
Стиль речи	Информационно-описательный, логичный, конкретный, действия.	Уровень упрямости, грубость, оскорбление, угрозы, обвинения, обвинения.
Обоснованность	Критичен и честен.	Не думает, либо обескуражено, избегает, избегает, избегает.
Соответствие	Содержание речи и особенности невербального поведения соответствуют друг другу.	Отмечается несоответствие между вербальными и невербальными факторами.

Чек-лист для кандидата

Чек-лист для кандидата

- Вопросы по резюме**
 - 1.1 Как вы считаете, на Ваше образование повлияло усиленно выполнять работу воспитателя?
 - 1.2 Что для Вас важно при выборе места работы?
 - 1.3 С чем связаны ваши мысли о месте работы и короткая продолжительность?
 - 1.4 С чем связаны ваши мысли о трудовой дисциплине?
- Критерий «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 слова относятся к Вашему выбору (смысл 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 программы и плана.
 - 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?
- Критерий «Хочет ли кандидат совместить ли особенности мотивации возможностями вакансии»**
 - 3.1 Назовите причины, по которым Вы решили уйти с последнего места работы?
 - 3.2 Что может побудить Вас уволиться?
 - 3.3 Назовите самую большую успех и самую большую ошибку в вашей педагогической деятельности?
 - 3.4 На какую зарплату Вы рассчитываете?
- Критерий «Управляемость и совместимость» Сопоставьте способ поведения особенностей педагогической работы**
 - 4.1 Приведите пример критики, которая оказалась для Вас полезной
 - 4.2 Каким у Вас были переживания 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 Откажитесь, с какими людьми Вам нравится работать и почему? Откажитесь, с кем Вам работать не нравится.
- Критерий «Безопасность». Определите безопасность кандидата для дошкольного учреждения**
 - 5.1 Что вы будете делать, 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

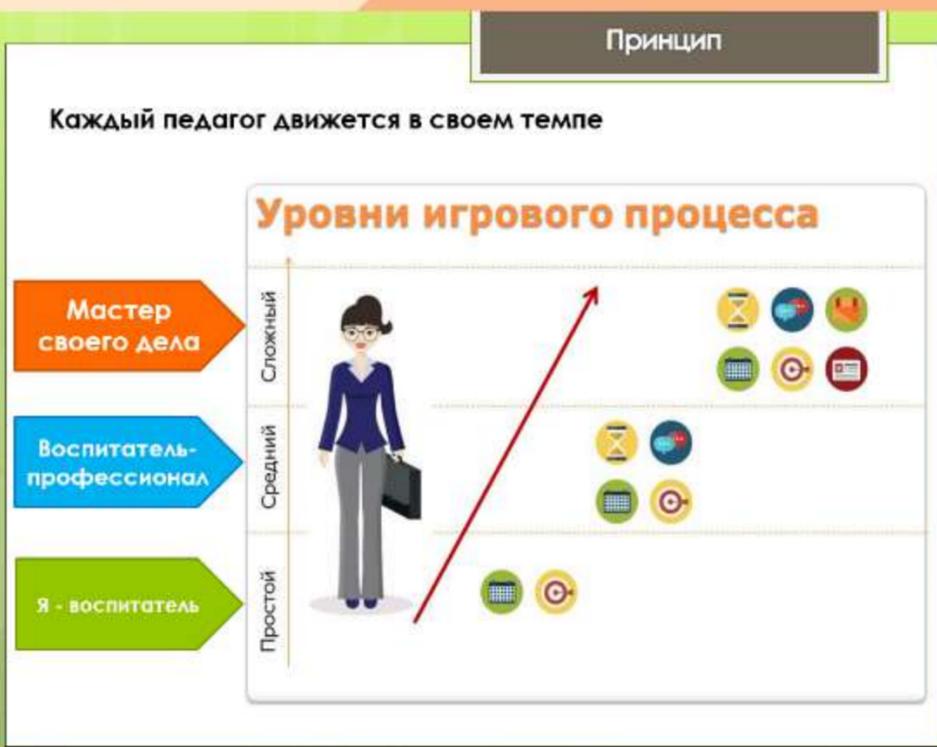
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ
КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

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



3. Подпроект «Мотивация «Я-ТЫ-ДЕЛО»»

Мотивация с помощью геймификации



Рейтинг

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

Возможные награды

Условие	Бонус	Супер-бонус *
Простой уровень, звание «Я – воспитатель»		
1) Презентация картотек (не менее 6);	Степлер	Диск с развивающим и детскими играми
2) Своевременное и полное ведение группы ВК 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		
Средний уровень, звание «Воспитатель-профессионал»		
1) Выполнение всех итоговых заданий по курсу внутрикорпоративного обучения;	Набор картинок по лексическим темам	Подарочный сертификат на покупку книг (на 1.500 руб.)
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		
Сложный уровень, звание «Мастер своего дела»		
1) Выполнение всех итоговых заданий по курсу внутрикорпоративного обучения;	1 сеанс классического мюзикла	2 билета в театр
2) Изготовление и презентация дидактических игр на каждую образовательную область (10 игр)		
3) Получить благодарность и/лучшая группа недели не менее 8 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		

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.

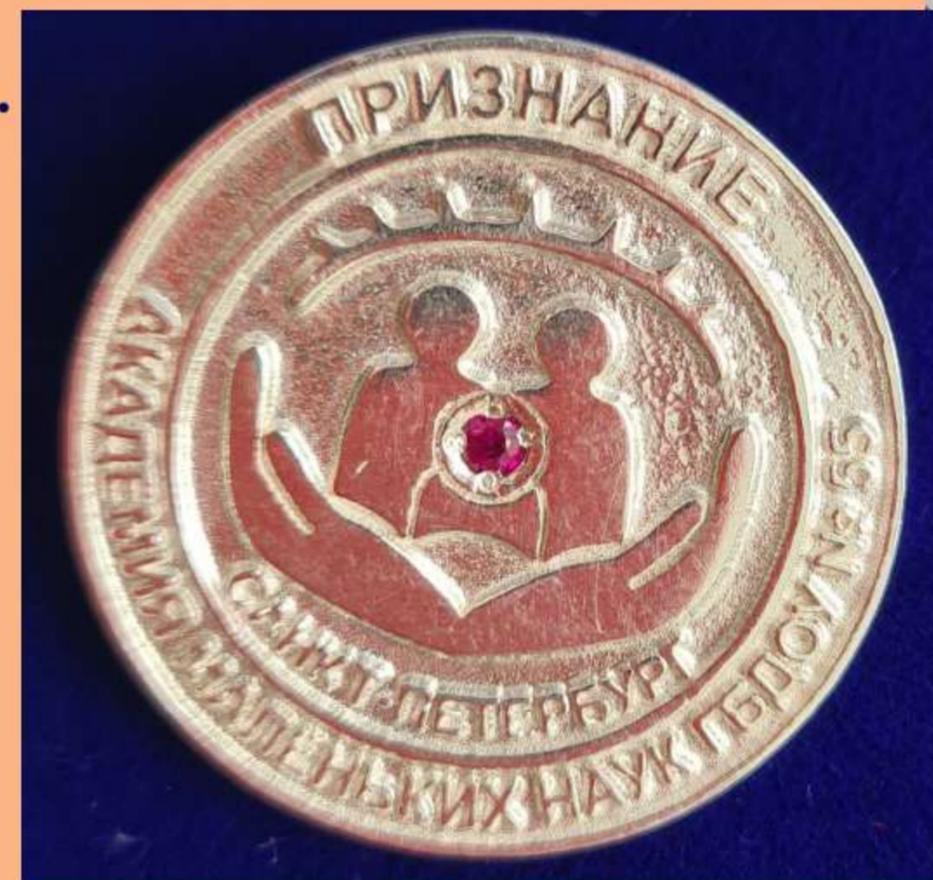
4 номинации:

«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

Приложение 5/2

МАРШРУТНЫЙ ЛИСТ
по курсу внутрикорпоративного обучения
2021-2022 учебный год

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 «Сингапурские 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.*
- Чаще 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.

Грамотно 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

