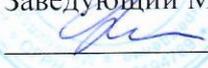


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ЧКАЛОВСКОГО РАЙОНА  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 438

ПРИНЯТО:  
Педагогическим Советом  
МБДОУ детского сада № 438  
протокол от 29.08.2019 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказ № 89 от 29.08.2019 г.  
Заведующий МБДОУ детский сад № 438  
  
Н.К. Михалева



**Проект**  
**«Современный педагог - перезагрузка!**  
**или тимбилдинговая политика в МБДОУ №438»**

2019 год

## 1. Информационная карта проекта

<p><b>Наименование проекта</b></p>	<p>Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №438 компенсирующего вида Чкаловского района          Проект «Современный педагог - перезагрузка! или тимбилдинговая политика в МБДОУ №438».          г. Екатеринбурга на 2019-2023 годы</p>
<p><b>Основания для разработки Проекта (стратегические документы)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 21.12. 2012 г.</li> <li>– «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования» (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г.)</li> <li>– Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" ( с изменениями)</li> </ul>
<p><b>Формулировка проблемы</b></p>	<p>Главное изменение в обществе, влияющее на ситуацию в сфере образования - ускорение темпов развития общества. Главное качество педагога – это профессиональный универсализм, то есть способность менять сферы и способы деятельности. Необходимость перехода от хорошего специалиста к хорошему сотруднику, который может работать в команде и принимать самостоятельные решения.</p> <p>В профессиональной компетентности современный педагог должен владеть стрессоустойчивым поведением (психологическая устойчивость, готовность к перегрузкам, готовность к стрессовым ситуациям и умение из них выходить и т.д.)</p> <p>Перечисленные параметры ведут к здоровьеразрушению, относя профессию педагога к «группе риска».</p> <p>Поэтому необходима разработка модели управления, обеспечивающей не только развитие коллектива, но и формирование мотивации к тому, чтобы быть здоровым. На наш взгляд, <b>тимбилдинг</b> или командообразование – будет являться перспективным направлением формирования команды единомышленников, способной эффективно осуществлять обновленные цели, стоящие перед МБДОУ.</p>
<p><b>Дата принятия правового акта о разработке проекта, дата утверждения (наименование и номера соответствующих нормативных документов)</b></p>	<p>Педагогическим советом от 29.08.2019 года протокол № 1</p>
<p><b>Заказчик(и) проекта</b></p>	<p>Администрация, педагогический коллектив, Педагогический совет, родители МБДОУ № 438</p>

	Чкаловского района г. Екатеринбург
<b>Авторы и основные разработчики Проекта</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Заведующий МБДОУ детский сад № 438 Н.К.Михалева</li> <li>– Старший воспитатель МБДОУ детский сад № 438 С.Е.Быков</li> <li>– коллектив МБДОУ № 438</li> </ul>
<b>Цель Проекта</b>	Создание условий для формирования команды педагогических профессионалов и стимулирование профессионального и личностного роста педагогов МБДОУ с помощью <b>тимбилдинговой</b> политики.
<b>Задачи Проекта</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести мониторинговые исследования уровня развития коллектива, профессионально-личностных потребностей педагогов МБДОУ;</li> <li>2. Способствовать развитию профессиональных (организаторских, проектировочных, коммуникативных, управленческих и рефлексивных компетенций) и личностных качеств педагогов с помощью эффективных форм методической работы;</li> <li>3. Повысить профессиональные компетенции педагогов МБДОУ с учётом внутренних ресурсов и возможностей на основе индивидуального плана (молодые педагоги, педагоги-наставники, педагоги-новаторы);</li> <li>4. Обеспечить адресную теоретическую, методическую и психологическую поддержку развития профессиональных ориентаций и умений педагогов.</li> <li>5. Разработать и апробировать технологию формирования команды профессионалов-единомышленников</li> </ol>
<b>Основные целевые показатели</b>	<p>Целевыми показателями проекта:</p> <p>Показатели профессионального и личностного роста педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• умение работать в команде (наличие и результативность работы временных творческих объединений, работающих по различным проблемам воспитания и образования детей дошкольного возраста);</li> <li>• повышение квалификационной категории;</li> <li>• количество авторских методических разработок, реализованных в работе с детьми и родителями;</li> <li>• результативное участие в профессиональных конкурсах;</li> <li>• участие в конференциях, семинарах и т. д. различного уровня;</li> <li>• результативное участие воспитанников в детских конкурсах различного уровня;</li> <li>• увеличение числа воспитанников, участвующих в детских конкурсах;</li> <li>• публикации в СМИ, сборниках методических материалов и т. д.</li> <li>• награды и иные достижения педагогов</li> </ul>
<b>Критерии результативности проекта</b>	Результативность оценивается в процентном соотношении количества педагогов, повысивших профессиональную

	компетентность и другие показатели (снижение заболеваемости, мотивации, стрессоустойчивость и т.д.) в ходе реализации проекта относительно исходных данных.
<b>Этапы и сроки выполнения проекта</b>	<p><b>Подготовительный (сентябрь 2019г. – декабрь 2019г.)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анкетирование педагогов.</li> <li>• Отбор методических методик.</li> <li>• Анализ полученных результатов.</li> <li>• Разработка плана мероприятий по сопровождению начинающих педагогов</li> <li>• Сбор и систематизация методических разработок и других материалов по активным формам взаимодействия с коллективом педагогов.</li> <li>• Определение наиболее перспективных направлений тимбилдинговой политики, способствующей раскрытию ресурсов организации и личности</li> </ul> <p><b>Практический (основной) (январь 2022г. - май 2023г.).</b>  Реализация ведущих направлений проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение цикла мероприятий, направленных на ознакомление коллектива с эффективными формами оздоровления «на рабочем месте</li> <li>• мониторинг эффективности реализации проекта, аналитическая оценка качественных и количественных изменений, произошедших в МБДОУ. Анализ эффективности реализации Проекта;</li> <li>• обобщающий. Обобщение результатов реализации Проекта. Представление опыта. Определение перспектив дальнейшего развития.</li> </ul>
Ожидаемые конечные результаты выполнения проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повысился образовательный и квалификационный уровень педагогов</li> <li>• Снизилось количество дней, проведенных сотрудниками на больничном. Педагоги имеют устойчивую мотивацию к сохранению и укреплению своего психического и физического здоровья.</li> <li>• Изменилась позиция педагогов к инновационной деятельности (количество участников вырастет до 100%):</li> <li>• Разработаны научно методические материалы на темы, затрагивающие современные требования к образовательной деятельности в МБДОУ, воспитательно-образовательный процесс</li> <li>• Участие педагогов в профессиональных конкурсах на уровне района, города, области до 50%</li> <li>• Участие педагогов в информационно – сетевом сообществе на едином сайте образовательных организаций</li> <li>• Воспитательно-образовательный процесс в МБДОУ наполнился интересными, разнообразными формами работы</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Педагоги имеют устойчивую мотивацию к коллективному сотворчеству, совместной деятельности, что характеризуется развитым конкурсным движением не только в конкурсах профессионального мастерства, но и в творческих конкурсах.</li> </ul>
--	---

### Актуальность.

Главное изменение в обществе, влияющее на ситуацию в сфере образования - ускорение темпов развития общества. Главное качество педагога – это профессиональный универсализм, то есть способность менять сферы и способы деятельности. Необходимость перехода от хорошего специалиста к хорошему сотруднику.

Понятие хороший сотрудник, включает качества хорошего специалиста, т.е. определенную специальную, профессиональную подготовленность, но при этом хороший сотрудник – человек, который может работать в команде и принимать самостоятельные решения; он инициативный, способный к инновациям.

Нормативно-правовые документы последнего времени (Профессиональный стандарт педагога, Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования конкретизируют профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования.

Помимо профессиональной компетентности современный педагог должен владеть стрессоустойчивым поведением, основные показатели которого:

- психологическая устойчивость;
- готовность к перегрузкам;
- готовность к стрессовым ситуациям, умение из них выходить;
- способность делать осознанный и адекватный выбор;
- эффективное использование ограниченных ресурсов;
- умение вести переговоры, используя знания об эффективных способах организации

общения, основы конфликтологии, делового этикета и т.д. и многие другие способности, необходимые для общения со всеми субъектами образовательных отношений.

В то же время некоторые перечисленные параметры ведут к здоровьеразрушению, относя профессию педагога к «группе риска». Поэтому необходима разработка модели управления, обеспечивающей не только развитие коллектива, но и формирование мотивации к тому, чтобы быть здоровым. На наш взгляд, **тимбилдинг** или командообразование – будет являться перспективным направлением формирования команды единомышленников, способной эффективно осуществлять обновленные цели, стоящие перед МБДОУ.

Понятие "**тимбилдинг**" относительно ново, однако оно уже достаточно укрепилось в различных сферах общества. **Team-building** дословно переводится с английского языка как «создание команды».

**Teambuilding** представляет собой систему мер, направленных на построение из обычного рабочего коллектива успешной команды, где каждый участник максимально раскрывает свои способности и выполняет именно те задачи, в которых он особенно хорош, что в конечном результате приводит к качественным изменениям в структуре коллектива и его взаимоотношениях:

- налаживаются связи между теми сотрудниками, которые до этого не общались;
- происходит перераспределение ролей среди сотрудников организации;
- выявляются новые лидеры;
- появляются навыки быстрого командного решения проблем;
- развивается система подстраховки друг друга;

- работа становится приятнее для человека, так как он находится теперь не в окружении коллег по работе, а в среде единомышленников и друзей;
- у коллектива появляется более мощная мотивация, после грамотно проведенного **тимбилдинга**, сотрудники не просто просиживают время на работе, а нацелены на получение конкретного результата.

Основная цель **тимбилдинга** - создание собственного опыта командной работы коллектива через искусственно созданную ситуацию с последующим анализом результатов. Развитие коллектива направлено на улучшение эффективных вертикальных и горизонтальных связей, внедрение нововведений в работу организации, повышение лояльности персонала.

Основные направления:

- повышение мотивации персонала и корпоративного имиджа. Совместное решение командной задачи доказывает незаменимость и значимость каждого. А значит, есть желание отдачи: работать усердно, уважать руководство и коллектив, развиваться.
- возможность реализации личностного и командного потенциала участников. В условиях, освобожденных от привычной рабочей атмосферы, личность сотрудника раскрывается более полно, есть возможность рассмотреть, что называется, с другой стороны.
- приверженность корпоративной культуре и ценностям организации. На **тимбилдинге** возможно до каждого донести то, что особенно важно: наградить самых творческих, поблагодарить пожилых и опытных, доверить какие-то задачи молодым и перспективным.
- приобретение и укрепление навыков принимать эффективные решения в сложной и быстроменяющейся обстановке. Происходит безболезненная адаптация: попробовал, не получилось, не отчаялся, попробовал снова, и вот успех. А значит, вера в собственные силы, «широта взгляда» на проблему.
- эмоциональное и эстетическое удовольствие от результатов совместной деятельности. Радость от результатов совместной деятельности во время тренинга командообразования - **тимбилдинга** - компенсирует недостаток положительных эмоций от совместного труда, позволяет увидеть те преимущества, которых раньше не удавалось заметить, и использовать новые знания в процессе работы.
- укрепление доверия к членам команды и к организации в целом. Для решения актуальных задач мало усилий одного человека. В основном мы все работаем «в команде». Нас окружают люди, которые так или иначе участвуют в нашем рабочем процессе. Чтобы работа была быстрой и эффективной, важно доверять тем, кто стоит с тобой в одном строю.

Основная идея **тимбилдинга** - сплочение через совместное преодоление трудностей. Это не просто тренинг, не только полезный опыт, но также и незабываемые впечатления, накал страстей, сильнейший эмоциональный подъем участников! И, главное! Повышение мотивации и работоспособности! Смех и веселье, азарт соперничества и радость совместных побед, возможность протянуть руку помощи и ощутить поддержку коллег - все это **team-building**.

Тренинги командообразования рекомендуется проводить не только во время нормальной работы, но и при:

- разворачивании новых проектов.
- принятии сложных (стратегических) решений.
- увеличении персонала.

## 2. Проблемно-ориентированный анализ

Каждый педагогический коллектив образовательного учреждения переживает периоды становления, функционирования и развития. Наше дошкольное учреждение находится в стадии развития, когда традиционное содержание и технологии образования и воспитания вошли в противоречие с новыми условиями, задачами и потребностями общества. Постоянное повышение профессиональной компетентности педагогов обусловлена ускоряющимся процессом морального обесценивания и устаревания знаний и навыков специалистов в современном мире.

Центральной фигурой в дошкольном образовании является фигура того, кто работает с ребенком. От педагога зависит, какие будут компетентности у ребенка, как будет строиться детско-взрослое сообщество. Современный воспитатель должен обладать высоким уровнем психолого-педагогической подготовки.

Сейчас в детском саду работают 11 воспитателей и 7 специалистов. Поэтому, становление коллектива и совершенствование профессиональной компетентности педагогов для нашего учреждения приобретают особую значимость.

Анализ кадровых условий МБДОУ был проведен по критериям: возрастной и образовательный ценз педагогов, педагогический стаж работы, готовность к нововведениям, уровень профвыгорания, творческий потенциал.

**В результате проведенного анализа было выявлено следующее:**

### возрастной ценз педагогов

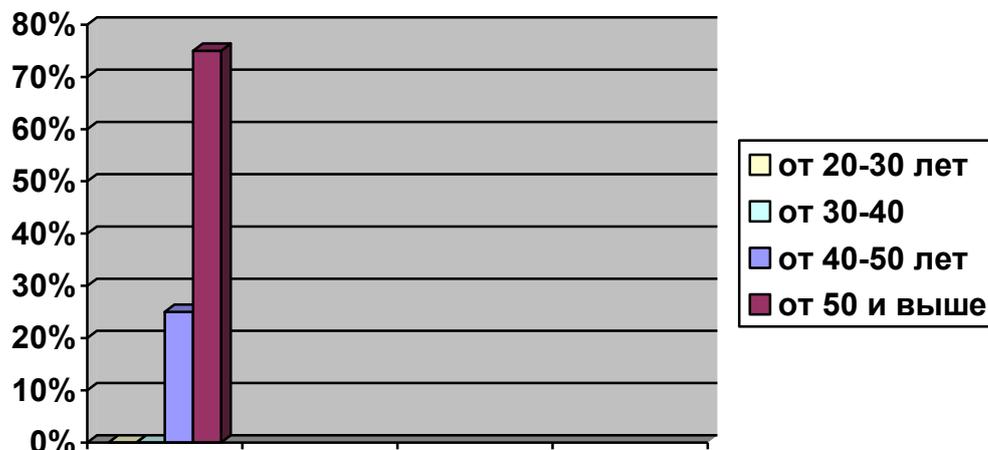


Рисунок 1

## образовательный уровень педагогических кадров

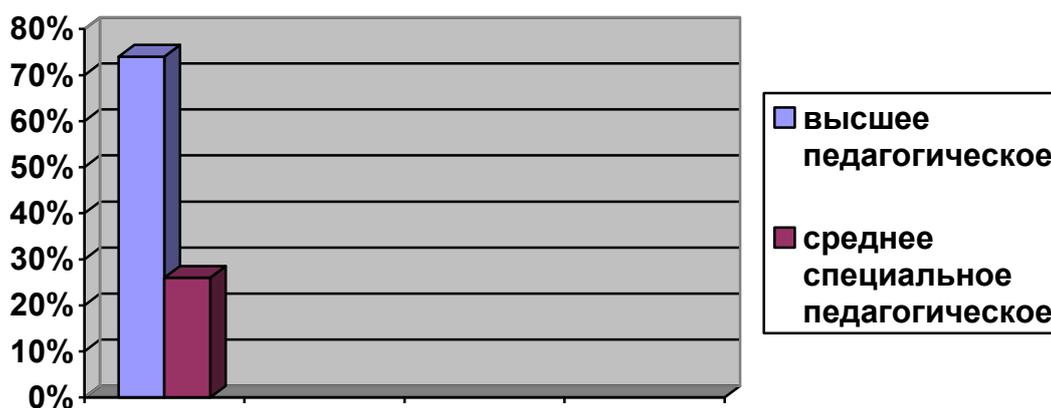


Рисунок 2

Таким образом, анализ возрастного, образовательного ценза показывает:

- педагоги в возрасте от 40 до 50 лет - имеют достаточный педагогический стаж, инициативны, компетентны в своей деятельности, их можно назвать «генераторы идей» но, к сожалению, образовательный уровень не отвечает сегодняшним требованиям, предъявляемым к современному педагогу МБДОУ;
- педагоги в возрасте от 50 и выше - активны, обладают богатым практическим опытом работы и чаще других категорий сталкиваются с необходимостью принципиальной корректировки своей профессиональной деятельности. Они вынуждены подстраиваться под ситуацию (новое поколение и идеалы; новые требования к организации педагогического труда), что усугубляет чувство неудовлетворенности от своей деятельности и профессиональную тревожность.

Если рассмотреть кадровый состав учреждения с позиции кризисов профессионального развития, то можно увидеть следующую картину:

большая часть коллектива подвержена кризису профессиональной самореализации. Необходимо разработать ряд мер, позволяющих в определенной степени управлять процессом переживания кризиса, создавать предпосылки к оптимальному преодолению кризиса или, по крайней мере, препятствовать развитию социально деструктивных путей его разрешения.

Следующим критерием для анализа явилось состояние здоровья педагогов (рассмотрение случаев заболеваний среди педагогов и количество дней нетрудоспособности). За последние три года увеличилось количество больничных листов, выявились новые виды заболеваний. Самыми распространенными заболеваниями явились ОРЗ, желудочно-кишечные заболевания, нарушения опорно-двигательного аппарата, заболевание нервной системы

Степень готовности педагогов МБДОУ к работе в инновационных условиях представлено следующими цифрами:

- 60 % педагогов (12 человека) готовы работать в инновационном режиме;
- 25 % педагогов (5 человек) не удовлетворены своей подготовкой;
- 15% педагогов (3 человек) не представляют, как осуществлять педагогическую деятельность в новых условиях.

## ГОТОВНОСТЬ РАБОТАТЬ В ИННОВАЦИОННОМ РЕЖИМЕ



Рисунок 3

Градации педагогов по степени готовности к профессиональному и личностному совершенствованию:

- 1 Группа - авангардный педагогический состав МБДОУ - 12 педагога (60%)
- 2 Педагоги, обладающие достаточным личностно-профессиональным уровнем - 5 педагогов (25%)
- 3 Педагоги, поддерживающие концепцию развития МБДОУ, но не имеющие достаточного набора личностных и профессиональных качеств для самореализации – 3 педагогов (15%)

Проанализировав образовательный статус, возрастной показатель, готовность к работе в инновационных условиях, мы отметили у некоторых из них устаревший взгляд на задачи дошкольного образования и воспитания, роль и место педагога в системе дошкольного образования, однообразие методического арсенала, недостаточность знаний о психолого-педагогических закономерностях развития ребёнка.

Педагоги с большим стажем работы зачастую ориентированы на занятия как основную форму работы с детьми, недооценивают партнёрскую совместную и самостоятельную деятельность детей.

Начинающие воспитатели теоретически подготовлены лучше, знают требования современных программ, но не имеют опыта использования разнообразных форм работы и недостаточно применяют новые образовательные технологии.

В связи с этим необходимо повышать уровень профессиональной компетентности педагогов не только своевременным направлением на курсы повышения квалификации, но и другими формами и средствами. А профессиональный и личностный рост педагога возможен только при создании необходимых условий. Не каждый педагог может подняться до вершины новаторства. Но к творческому поиску оптимальных средств, форм, методов обучения и воспитания детей может прибегнуть каждый. Хорошие профессиональные знания, развитые педагогические способности, умения в области педагогики, постоянная работа над собой – вот необходимые условия достижения педагогом высокого профессионального мастерства.

**Формулировка проблемы:** образовательный, возрастной уровень сотрудников; различная степень профессиональной активности и креативности, исполнительской дисциплины, высокий процент заболеваемости среди педагогов МБДОУ стимулирует нас на поиск таких форм работы, которые будут способствовать становлению коллектива и

совершенствованию профессиональных и личностных качеств педагога, а также формированию мотивации к сохранению и укреплению своего здоровья.

### **Цель и задачи проекта:**

**Цель:** создание условий для формирования команды педагогических профессионалов и стимулирование профессионального и личностного роста педагогов МБДОУ с помощью **тимбилдинговой** политики.

### **Задачи:**

2. Провести мониторинговые исследования уровня развития коллектива, профессионально-личностных потребностей педагогов МБДОУ;
2. Способствовать развитию профессиональных (организаторских, проектировочных, коммуникативных, управленческих и рефлексивных компетенций) и личностных качеств педагогов с помощью эффективных форм методической работы;
3. Повысить профессиональные компетенции педагогов МБДОУ с учётом внутренних ресурсов и возможностей на основе индивидуального плана (молодые педагоги, педагоги-наставники, педагоги-новаторы);
4. Обеспечить адресную теоретическую, методическую и психологическую поддержку развития профессиональных ориентаций и умений педагогов.
5. Разработать и апробировать технологию формирования команды профессионалов-единомышленников

## **4. Модель и особенности реализации.**

### **Тип проекта:**

1. По доминирующей в проекте деятельности: управленческий.
2. По содержанию: психолого-педагогический.
3. По количеству участников проекта: групповой.
4. По времени проведения: долгосрочный (2 года).
5. По характеру контактов: с участием социальных партнеров.

**Назначение проекта:** определение стратегического и тактического плана действий по созданию условий для формирования коллектива единомышленников, профессионального и личностного роста педагогов МБДОУ с помощью **тимбилдинговой** политики.

### **Перспективы проекта:**

Использование в управленческой работе другими детскими садами.

### **Обеспечение проектной деятельности.**

#### **1. Нормативно-правовое**

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 21.12. 2012г,
- «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования» (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г.)
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" датирован 18 октября 2013 года (с изменениями)

#### **2. Материально-техническое**

Использование информационно-коммуникативных технологий (интернет, стационарная и сотовая телефонная связь, электронная почта, официальный сайт МБДОУ).

#### **3. Диагностико-аналитическое**

- Опросно - анкетный материал по данной проблеме;
- Отчетно-аналитический материал.

### **Ресурсное обеспечение.**

Профессиональная компетентность обучающихся кадров, управляющих кадров.

### **Возможные риски.**

- стрессовый фактор для педагогического коллектива: необходимо определенное время для перестройки и адаптации коллектива для работы в инновационном режиме (в условиях введения ФГОС ДО);
- нежелание большинства педагогов преодолевать сложившиеся у них стереотипы и отношения к педагогической деятельности, так как пересмотр собственных педагогических установок, формирование нового мышления, самосовершенствование довольно длительный процесс. Времени отведенного на реализацию проекта может быть не достаточно;
- текучесть педагогических кадров;
- работа в режиме развития;
- поглощение текущей работой – распределение приоритетной деятельности;

#### **Новизна проекта состоит:**

- в разработке управленческих подходов на основе **тимбилдинговой** политики направленной на развитие в коллективе профессиональных и личностных качеств каждого педагога;
- в ведение системы адресной методической поддержки педагогов;
- в дифференцированном подходе к развитию профессионального потенциала педагогов по степени готовности к профессиональному и личностному совершенствованию;

#### **Прогнозируемые результаты реализации проекта:**

1. При соблюдении всех условий, заложенных в данном проекте, прогнозируем повышение качества дошкольного образования в МБДОУ в соответствии с ФГОС ДО;
  2. Повышение профессиональной компетентности педагогов (наличие определённых знаний, умений и навыков, овладение способами деятельности, психологическая устойчивость);
  3. Наличие сплоченной команды единомышленников, готовой к инновационным действиям в обновлении содержания дошкольного образования
- 3 Функционирование МБДОУ в статусе творческой педагогической лаборатории
4. Изменится позиция педагогов к инновационной деятельности (количество участников вырастет до 100%): осуществится обобщение опытов работы на темы, затрагивающие современные требования к образовательной деятельности в МБДОУ, воспитательно-образовательный процесс в МБДОУ наполнится интересными, разнообразными формами взаимодействия с детьми и семьей, предполагающие субъект - субъектное взаимодействие.

#### **Целевая аудитория проекта:**

- административный персонал учреждения
- педагогический коллектив – воспитатели и специалисты МБДОУ
- профессиональные партнёры МБДОУ:
  - ТПМПК для детей с нарушением опорно-двигательного аппарата КДО МОУ ЦРР детского сада «Радуга» (консультации, рекомендации по реализации образовательного маршрута ребенка)
  - ГБУ ВПО Уральский государственный медицинский университет Минздрава Кафедра Фармакологии и клинической фармакологии (научно-методическая, информационная поддержка родителей и педагогов в гигиеническом воспитании детей, проведение здоровьесберегающих мероприятий (беседы с педагогами) консультации родителей через «Родительскую школу»);
  - ГБУДО СО «Детско-юношеская спортивно-адаптивная школа» (семинары и консультации по физкультурно-оздоровительной работы с детьми ОВЗ);
  - ГАУ СОН СО «Реабилитационный центр для детей подростков с ограниченными возможностями «Талисман» города Екатеринбурга»;

МЦ реабилитационный центр «Здоровое детство» (научно-методическая, информационная поддержка педагогов и родителей).

**Условия, обеспечивающие успешность проекта:**

- дифференцированный подход к развитию профессионального потенциала педагогов по степени готовности к профессиональному и личностному совершенствованию;
- индивидуальный подход к развитию профессионального потенциала молодых педагогов;
- заинтересованность сторон – участников проекта;
- чёткое целеполагание и ориентированность на результат;

**Критерии результативности проекта:** результативность оценивается в процентном соотношении количества педагогов, повысивших профессиональную компетентность и другие показатели (снижение заболеваемости, мотивации, стрессоустойчивость и т.д.) в ходе реализации проекта относительно исходных данных.

**Показатели профессионального и личностно роста педагогов:**

- умение работать в команде (наличие и результативность работы временных творческих объединений, работающих по различным проблемам воспитания и образования детей дошкольного возраста);
- повышение квалификационной категории;
- количество авторских методических разработок, реализованных в работе с детьми и родителями;
- результативное участие в профессиональных конкурсах;
- участие в конференциях, семинарах и т. д. различного уровня;
- результативное участие воспитанников в детских конкурсах различного уровня;
- увеличение числа воспитанников, участвующих в детских конкурсах;
- публикации в СМИ, сборниках методических материалов и т. д.
- награды и иные достижения педагогов.

**Содержание проектной деятельности.**

Этап	Содержание деятельности	сроки
Определение проблемы	Обоснование актуальности темы, мотивация ее выбора.	сентябрь 2019
Коррекция управленческих и исполнительских целей. Постановка задач.	Формулирование задач и цели проекта, опираясь на анализ условий образовательного учреждения.	ноябрь 2019
Составление программы проекта	Разработка перспективного плана мероприятий направленных на сплочение коллектива, развитие профессионального и личностного роста педагогов. Подбор средств реализации проекта.	декабрь 2019
Реализация программы проекта	Проведение активной методической работы	сентябрь 2019 – май 2021
Рефлексия	Анализ достижения поставленной цели и полученных результатов; оценка реализации проекта; принятие решения о его распространении или закрытии.	июнь - сентябрь 2021

### Особенности управления проектом:

Координационный совет МБДОУ:

- организует командную работу педагогов, обсуждение содержания работы;
- оказывает методическую помощь и поддержку инноваций;
- организует работу семинаров, педсоветов, фестивалей проектов

Заведующий:

- создает условия для реализации проекта,
- координирует деятельность сотрудников по реализации проекта;
- осуществляет контроль за ходом реализации проекта.

Заместитель заведующего по ВМР:

- выполняет:

- 1) функции методической поддержки и консультирования по своему направлению работы;
  - 2) функции информационно-аналитической деятельности;
- занимается информационным сопровождением проекта;

Педагог-психолог

- оказывает психологическое сопровождение на всех этапах реализации проекта;

Педагоги МБ ДОУ:

- реализуют проект
- участвуют в работе координационного совета, творческих групп, временных творческих объединений

### Стратегия и механизмы реализации проекта:

#### Подготовительный этап (сентябрь – декабрь 2019 г.)

**1 этап** – подготовительный ответ на вопрос: с чего начать формирование педагогического коллектива единомышленников, как сформировать потребность у сотрудников в таком коллективе?

Цель: психолого-педагогическое изучение деятельности и интересов педагогов МБДОУ.

Мероприятия	Цель	Срок реализации	Ответственное лицо (должность, структура)	результат
1. Анкетирование педагогов МБДОУ по профессиональным качествам	Уточнить и систематизировать знания педагога о самом себе: уверен ли он в себе, удовлетворен ли профессией, организованный ли он человек, каков его стиль общения, как он относится к своему МБДОУ, каков его профкомпетентностный уровень развития.	сентябрь 2019 г.	Педагог-психолог	Желаемый портрет воспитателя МБДОУ (определены профессиональные и личностные качества).

2. Отбор диагностических методик и диагностика педагогов по определению уровня мотивации к сотворчеству.	Сформировать банк тестовых материалов, позволяющих определить тип характера и психологические особенности сотрудников, оценить их способности и творческий потенциал для эффективного осуществления воспитательной работы и успешного взаимодействия педагогов и родителей	сентябрь 2019 г.	Педагог-психолог	Сформирован банк тестовых материалов, позволяющих проводить мониторинговые исследования
3. Анализ полученных результатов	Корректировка программы проекта	октябрь 2019 г.	Методическая служба МБДОУ	Составление программы проекта
4. Разработка плана мероприятий по сопровождению начинающих педагогов	Рассмотреть возможности индивидуального подхода к развитию профессионального потенциала молодых педагогов	ноябрь 2019 г.	Методическая служба МБДОУ	Разработка индивидуальных образовательных программ
5 Сбор и систематизация методических разработок и других материалов по активным формам взаимодействия с коллективом педагогов.	Сформировать банк методических материалов, позволяющих изучить активные формы работы по взаимодействию с коллективом педагогов.	декабрь 2019 г.	Методическая служба МБДОУ	Сформирован банк методических разработок. Активное использование его в работе с педагогами.
6 Определение наиболее перспективных направлений тимбилдинговой политики, способствующей раскрытию ресурсов организации и личности	Познакомить педагогов с данной моделью управления	декабрь 2019 г.	Методическая служба МБДОУ	Определены основные направления тимбилдинговой политики.

***Промежуточный результат первого этапа:***

- сформирован банк тестовых материалов, позволяющих определить тип характера и психологические особенности сотрудников, оценить их способности и творческий потенциал для эффективного осуществления воспитательной работы и успешного взаимодействия педагогов и родителей;

<p>1. проведение цикла мероприятий, направленных на ознакомление коллектива с эффективными формами оздоровления «на рабочем месте»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мини-сообщения «Эмоции наши союзники и слуги»</li> <li>- мини-практикумы «Упражнения, которые нам помогают»</li> <li>- мини-лекции «Правила рационального питания»</li> </ul>	<p>Формирование ценностного отношения к своему здоровью</p>	<p>в течение учебного года</p>	<p>педагог-психолог</p> <p>инструк-тор по физическом у воспитанию</p> <p>медицинский работник</p>	<p>повышение педагогической грамотности в вопросах сохранения психического-го и физического здоровья</p>
<p>проведение мероприятий, направленных на организацию совместного активного отдыха:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>спортивные состязания между командами педагогов «Большие гонки за здоровьем»</li> <li>- танцпол «Дискотека 80-х»</li> <li>- «Новый год на Гавайях» - коллективный отдых</li> <li>- участие в городских соревнованиях «Лыжня России»</li> <li>- Масленица (коллективный)</li> </ul>	<p>Формирование позитивного отношения педагога к собственному здоровью</p>	<p>в течение учебного года</p> <p>октябрь 2019</p> <p>ноябрь 2019</p> <p>декабрь 2019</p> <p>февраль 20</p> <p>март 2022</p> <p>апрель 2022</p>	<p>Инструк-тор по физическом у воспитанию</p> <p>творческая группа</p> <p>Инструк-тор по физическом у воспитанию</p> <p>Творческая группа</p> <p>Зам.зав. по ВМР</p>	<p>организация совместного активного отдыха</p>

<p>отдых)</p> <p>Организовать анкетирование на знание современных образовательных технологий</p> <p>- посещение спортивно-оздоровительного комплекса</p>		<p>в течение года</p>		
<p>мероприятия, направленные на популяризацию здорового образа жизни:</p> <p>- дегустация «Моя коронная осенняя заготовка</p> <p>- «Новый год по новому» - коллективный отдых</p> <p>- конкурс частушек «Я за здоровый образ жизни»</p> <p>- проводы зимы Масленица</p> <p>- фотоохота «Как прекрасен этот мир»</p>	<p>презентация личных увлечений педагогов</p> <p>активизация творческого потенциала педагогов</p> <p>снятие психоэмоционального напряжения</p>	<p>сентябрь 2022</p> <p>декабрь 2022</p> <p>февраль 2022</p> <p>март 2021</p> <p>май 2021</p>	<p>Творчес-кая группа</p> <p>Творчес-кая группа</p>	

## 2 направление – профессиональное развитие педагога.

Задачи:

- определить составляющие личностно-развивающей профессиональной среды, т.е. такой, в которой обеспечивается комплекс возможностей для становления ключевых компетентностей педагогической деятельности.

Нами были определены основные функции такой среды:

1. *Информационно-обучающая*: постоянное расширение и углубление знаний в области теории и методики личностно-ориентированной педагогической деятельности; получение оперативной информации на совещаниях, семинарах, практикумах, конференциях.
2. *Консультационная*: помощь методической службы, научного руководителя.
3. *Организационно-коммуникативная*: создание постоянно действующего психолого-педагогического семинара (в течение учебного года), удовлетворяющего потребности членов коллектива в профессиональном общении, обмене опытом.
4. *Мотивационно-стимулирующая*: активизация самообразования, самосовершенствования, самореализации, личностного роста воспитателей, а также развитие потребности в психолого-педагогической компетентности
5. *Ценностно-организационная* (концептуально-мировоззренческая): актуализация ценностных и концептуальных основ деятельности, осмысление социальной миссии МБДОУ и перспектив его развития.
6. *Развивающая*: ориентированность форм и методов самообразования членов коллектива на развитие всех сторон личностно-мотивационной сферы, ценностных ориентаций, концептуального мышления, операционно-технологических компонентов педагогической деятельности, способности и готовности к самообразованию.
7. *Общекультурная*: расширение общекультурного кругозора коллектива МБДОУ.

Содержание мероприятия	цель	Срок реализации	Ответственное лицо	результат
1. групповое, индивидуальное консультирование на диагностической основе	обучение педагогического коллектива с целью повышения психолого-педагогических знаний,	в течение года	заместитель заведующей по ВМР, психолог	повышение психолого-педагогических знаний, профессиональной компетентности педагогов по заявленной проблеме
2. диспут «Что такое педагогический коллектив?»	профессиональной компетентности	январь 2022	заместитель заведующей по ВМР, психолог	
3. Цикл тренинговых занятий «Я - личность!»	формирование навыков совместной деятельности.	в течение года, 2022 г.	Приглашенный педагог-психолог	раскрытие своих способностей, овладение психотехниками, нацеленными на повышение творческого потенциала
4. Апробирование формы «Совместная работа в микрогруппах»	формирование навыков взаимодействия по выработке конкретных решений	октябрь 2022		формирование объединений педагогов, способных эффективно работать в условиях

				микрогруппы
5. Семинар-практикум «Современные подходы к организации сотрудничества МБДОУ и семьи в условиях в ФГОС ДО»		декабрь 2022		актуализирована проблема организации сотрудничества педагогов МБДОУ и семьи в вопросах воспитания и образования детей дошкольного возраста
6. Апробирование формы «Ярмарка педагогических идей» на тему «Развивающая предметно-пространственная среда в соответствии ФГОС ДО» с применением индивидуальных выступлений и коллективной мыследеятельности	разработка обобщенной модели РППС	февраль 2021		разработана карта-схема «Оценка предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО»
5. Апробирование формы работы «Совместное проектирование» с целью повышения качества взаимодействия специалистов МБДОУ с воспитателями по реализации АОП ДО.	рассмотрение возможности организации взаимодействия специалистов и педагогов МБДОУ	март 2022		разработана модель организации взаимодействия специалистов МБДОУ на этапе введения ФГОС, раскрыта роль каждого специалиста в решении задач ООП через различные модели организации воспитательно-образовательного процесса.
Педагогический совет «Детский сад и семья – основа воспитания успешного ребенка» (с участием родителей воспитанников)	установление эффективного взаимодействия (поддерживающего, развивающего, продуктивного) между воспитывающими взрослыми (педагогами и родителями) для дальнейшей успешной социализации воспитанников.	май 2022		установление эффективного взаимодействия (поддерживающего, развивающего, продуктивного) между воспитывающими взрослыми (педагогами и родителями) для дальнейшей успешной социализации воспитанников.
Тимбилдинг-игра «Наш новый детский сад»	приобретение навыков разработки	май		скорректирована программа развития МБДОУ

	программы развития ДОУ; определение потенциала педагогического ресурса; мотивация к работе в режиме инновационного образовательного учреждения.			
--	---	--	--	--

## Результаты второго этапа

- отработан алгоритм подготовки мероприятий с применением интерактивных форм и методов, направленных на становление ключевых компетенций педагогов МБДОУ.
- сформированы творческие коллективы, активно участвующих в организации досуговых и профессиональных объединениях педагогов;
- разработаны «Программа развития МБДОУ», адаптированная основная образовательная программа МБДОУ детский сад № 438, в соответствии с нормативно-правовыми документами;
- МБДОУ функционирует в режиме творческой педагогической лаборатории по теме «Организация педагогической поддержки и социального партнерства МБДОУ и семьи»;
- повысилось количество и качество участия педагогов МБДОУ в конкурсах образовательной системы разного уровня
- оформлен позитивный педагогический опыт, подлежащий распространению
- имеются публикации материалов творческого труда в профессиональных периодических изданиях

## Обобщающий этап (июнь-июль 2023 г.)

Цель: подведение итогов эффективности и жизнеспособности применяемых форм работы с педагогическим коллективом.

Задачи:

-оценить результаты работы всех участников проекта на основании самоанализа деятельности педагогов, обработка и оформление всех материалов,

- обобщить результаты инновационной деятельности, трансляции опыта работы педагогов

-подведение итогов.

№	содержание мероприятия	срок реализации	Ответственное лицо
1.	Анализ и обобщение данных мониторинга с целью подтверждения эффективности и жизнеспособности применяемых форм работы с педагогическим коллективом.	в течение всего периода	методическая служба МБДОУ
2.	Итоговое анкетирование педагогов ДОУ по профессиональным качествам.	июнь 2023	методическая служба МБДОУ
3.	Итоговая диагностика педагогов по	июнь 2023	методическая служба

	определению уровня мотивации к сотворчеству.		МБДОУ
4.	Анализ исполнения плана мероприятий по повышению профессионального мастерства педагогов	июль 2023	методическая служба МБДОУ
5.	Трансляция результатов реализации проекта для педагогических работников г. Екатеринбурга	август 2023	методическая служба МБДОУ

Результат реализации проекта.

- Повысился образовательный и квалификационный уровень педагогов
- Снизилось количество дней, проведенных сотрудниками на больничном. Педагоги имеют устойчивую мотивацию к сохранению и укреплению своего психического и физического здоровья.
- Изменилась позиция педагогов к инновационной деятельности (количество участников вырастет до 100%):
- Разработаны научно методические материалы на темы, затрагивающие современные требования к образовательной деятельности в МБДОУ, воспитательно-образовательный процесс
- Участие педагогов в профессиональных конкурсах на уровне района, города, области до 50%
- Участие педагогов в информационно – сетевом сообществе на едином сайте образовательных организаций
- Воспитательно-образовательный процесс в МБДОУ наполнился интересными, разнообразными формами работы
- Педагоги имеют устойчивую мотивацию к коллективному сотворчеству, совместной деятельности, что характеризуется развитым конкурсным движением не только в конкурсах профессионального мастерства, но и в творческих конкурсах.

**Таким образом, можно сделать вывод, что прогнозируемые результаты реализации проекта практически совпали с реальными достижениями.**

1. Повысилось качество дошкольного образования в МБДОУ в соответствии с ФГОС ДО;
2. Повысился профессиональная компетентность педагогов;
3. Проект обеспечил выход субъект-субъектного отношения со всеми участниками образовательных отношений;
4. Изменилось отношение педагогов к инновационной деятельности (количество участников выросло до 100%)



успешным человеком. Давайте поговорим о том, как сделать так, чтобы жизнь ребёнка не превращать в вечный экзамен, а нам – взрослым быть не экзаменаторами, а друзьями, которые не только хотят, но и умеют помогать детям.

Игровое упражнение «Конфетка» показало, что все вы любите своего ребенка, знаете его предпочтения и увлечения, видите его успехи.

Давайте, попробуем разобраться, что такое успех? (ответы участников).

Обратимся к великому русскому словарю, и посмотрим как трактуется слово «Успех».

Ну что ж, а теперь попробуем разобраться, кто же это «успешный ребёнок», какие качества нам необходимо развивать для этого

Работа в группах: предложение каждой группе участников выбрать 6 качеств, наиболее значимых для вас, характеризующих успешного ребенка.

Для воспитания успешного ребенка необходимы ряд условий: это и семья, в которой растет ребенок, это и педагоги, занимающиеся с ребенком, это и детский сад – первая «школа» где у ребенка появляются первые друзья, заботливые взрослые, где у ребенка происходит интенсивное развитие. Предлагаем вам, уважаемые участники поменяться ролями и создать «модель современного педагога» и «модель семьи, воспитывающей успешного ребенка». (группам участников необходимо самостоятельно написать качества, которые по их мнению характеризуют современного родителя и семью, воспитывающих успешного ребенка)

А теперь предлагаем вам задуматься, обладаете ли вы теми качествами, которыми надели модели?

Мы, думаем, что в большей мере вы обладаете, перечисленными вами качествами и поэтому мы сегодня посвящаем вас в статус «Успешный родитель» и «Успешный педагог».

диапроектор; экран  
Слайд – что такое успех

Успех – это (слайд).

Составлены «модели» успешного ребенка каждой из групп. Совместное обсуждение.

Заготовка 2 моделей человечков. Набор качеств для каждой группы.

Составлены модели, обсуждение.

Заготовка моделей для каждой группы.

Составлены модели детского сада.

слайд со словами клятвы, медали «Успешный родитель», «Успешный педагог»

памятки

видеозапись рассказов детей кто такой современный родитель, педагог, детский сад

Предлагаю всем встать и произнести клятву.

А для того, чтобы вы не забыли о своих обязательствах, вручаем вам памятки «75 ярких воспоминаний, который нужно обязательно подарить детям».

Продолжаем работу педагогического совета. Вам, наверное хотелось бы узнать, какими видят нас, наши дети.

Наша встреча подходит к концу. Любой педагогический совет заканчивается принятием решения. Предлагаем Вам «построить» детский сад для успешного ребенка. В нашем детском саду много «кирпичиков», они пустые. Давайте напишем на них пожелания, что должны делать детский сад и семья совместными усилиями, для того чтобы наш ребенок рос в нем успешным.

Совместное обсуждение.

Рефлексия: игровое упражнение «Клубочек» (над чем помогла задуматься эта встреча; что я готов поменять в своей родительской (педагогической) позиции; принесла или нет удовлетворение эта встреча)

примерно 5 минут  
ведущий –  
педагог-психолог

макет  
детского  
сада на  
листе  
ватмана,  
набор  
«кирпичик  
ов», в  
которые  
будут  
вписываться  
я  
пожелания  
участников

клубочек  
ниток

## Памятка для родителей

«75 ярких воспоминаний, которые обязательно нужно подарить ребенку»

*Детство самая замечательная пора. Когда мы вырастаем, в наших воспоминаниях остаются только самые яркие моменты. У Вас, уважаемые родители, есть возможность быть частью этих ярких воспоминаний!*

Что обязательно нужно делать с ребёнком, чтобы воспоминания о детстве были яркими и счастливыми:

1. Пускать солнечные зайчики.
2. Наблюдать как прорастают семена.
3. Вместе скатиться с высокой ледяной горы.
4. Принести с мороза и поставить в воду ветку.
5. Вырезать челюсти из апельсиновых корок.
6. Смотреть на звезды.
7. Заштриховывать монетки и листья, спрятанные под бумагой.
8. Трясти карандаш, чтобы казалось, что он стал гибким.
9. Дырявить льдинки под струей воды.
10. Приготовить жженный сахар в ложке.
11. Вырезать гирлянды бумажных человечков.
12. Показывать театр теней.
13. Пускать блинчики на воде.
14. Рисовать мультфильм на полях тетради.
15. Устроить жилище в коробке от холодильника.
16. Плести венки.
17. Делать извержение вулкана из лимонной кислоты и соды.
18. Показать фокус с наэлектризованными бумажными фигурками.
19. Писать под копирку.
20. Сделать брызгалки из бутылок и устроить сражение.
21. Слушать пение птиц.
22. Пускать щепки по течению, рыть каналы и делать запруды.
23. Построить шалаш.
24. Трясти ветку дерева, когда ребенок стоит под ней и устраивать листопад (снегопад, дождик).
25. Наблюдать восход и закат.
26. Любоваться лунной дорожкой.
27. Смотреть на облака и придумывать, на что они похожи.
28. Сделать флюгер и ловушку для ветра.
29. Светить в темноте фонариком.
30. Делать осьминогов из одуванчиков и куколок из шиповника.
31. Сходить на рыбалку.
32. Оставлять отпечатки тела на снегу.
33. Кормить птиц.

34. Делать секретики.
35. Строить дом из мебели.
36. Сидеть у костра. Жарить хлеб на прутике.
37. Запускать воздушного змея.
38. Крутить ребенка за руки.
39. Построить замок из песка. Закапываться в песок. Вырыть глубокий колодец, чтобы достать до воды.
40. Сидеть в темноте, при свечах.
41. Делать чертиков из намыленных волос.
42. Дуть в пустую бутылку.
43. Повторять одно слово много раз, чтобы оно превратилось в другое.
44. Издавать победный крик каманчей.
45. Удивляться своей гигантской тени и играть с тенями в догонялки.
46. Прыгнуть в центр лужи.
47. Делать записи молоком.
48. Устроить бурю в стакане воды.
49. Закопать сокровище в тарелке с кашей.
50. Объясняться знаками.
51. Сделать носики из крылаток клена, ордена из репейника, сережки из черешен.
52. Дуть на пушинку.
53. Оставить травинку в муравейнике и потом попробовать муравьиную кислоту.
54. Есть заячью капусту, сосать смолу, слизывать березовый сок и кленовый сироп, жевать травинки.
55. Выдавливать формочками печенье.
56. Нанизывать ягоды на травинку.
57. Играть в циклопов.
58. Петь хором.
59. Починить любимую игрушку.
60. Пускать мыльные пузыри.
61. Наряжать елку.
62. Свистеть через стручок акации.
63. Смастерить кукольный домик.
64. Залезть на дерево.
65. Играть в привидений.
66. Придумывать маскарадные костюмы и наряжаться.
67. Говорить о мечтах.
68. Стучать в самодельный барабан.
69. Выпустить в небо воздушный шар.
70. Организовать детский праздник.
71. Смотреть на мир через цветные стеклышки.
72. Рисовать на запотевшем стекле.
73. Прыгать в кучи осенней листвы.

74. Начать обед с десерта.

75. Надеть на ребенка свою одежду.

Клятва участников педагогического совета

**Клянусь!**

**Ребенку всегда говорить «Молодец»!**

**Играть в приведение и на звезды смотреть.**

**Клянусь!**

**Воздушного змея ввысь запустить**

**И обязательно на море свозить.**

**Клянусь!**

**И с горки крутою зимою скатиться**

**И с песней любимую в танец пуститься.**

**Клянусь!**

**А Если нарушу я клятву свою,**

**Тогда я последний свой зуб отдаю!**

**Тогда моего, обещаю, ребенка**

**Кормить ежедневно вареной сгущенкой!**

**Клянусь!**

**Тогда идеальным родителем буду**

**И клятвы моей никогда не забуду!**

**Клянусь! Клянусь! Клянусь!**

### **Сценарий тимбилдинг-игры «Наш новый детский сад»**

Игра, рассчитана на 4 академических часа. Игру можно провести как в условиях детского сада, так и за пределами образовательного учреждения и находиться в неофициальной обстановке.

Игра состоит из нескольких упражнений. Рекомендуемое количество участников от 15 до 30 (хотя можно и больше).

**Цели игры:** командообразование; повышение уровня сплоченности коллектива учреждения; приобретение навыков разработки программы развития; определение потенциала педагогического ресурса; мотивация к работе в режиме инновационного образовательного учреждения.

Необходимый раздаточный материал:

1. Ватман - 3 шт.
2. Фломастеры – 3 набора.
3. Три набора фотографий (по две в каждом наборе) с названиями трех стран – США, Норвегия, Япония (готовятся заранее).
4. Информация о ключевых особенностях системы дошкольного образования США, Норвегии, Японии (лучше брать эти страны, так как в них принципиально по-разному организована система образования).
5. Алгоритм содержания программы развития ДОО (готовится заранее).
6. Текст Федеральных государственных образовательных стандартов ДОО.
7. Другие стратегические документы.
8. Ноутбуки – 3 шт.

#### **Упражнение-разминка «В какой стране я окажусь»** *(направлено на командообразование)*

**Цель:** сформировать три команды для проведения тимбилдинг-игры.

Ведущий заранее готовит три набора карточек (фотографий) формата А4 (по две в каждом). В первый входят 2 одинаковых изображения Америки с надписью «США», во второй – «Норвегия», в третий – «Япония».

Ведущий сначала раскладывает по одной карточке на три стола, а затем разрезает каждую так, чтобы получились фрагменты (по числу игроков) и смешивает их. После этого он просит участников разобрать эти фрагменты.

Задача упражнения состоит в том, чтобы восстановить картинки. Ориентир – целая фотография.

После того как все будет собрано, у каждого стола окажется определенное количество участников. На этом этапе ведущий приглашает получившиеся группы сесть, каждую вокруг своего стола.

**Упражнение «Я для страны построю детский сад: США, Норвегия, Япония»** *(направлено на выявление претендентов для рабочих групп по созданию программы развития детского сада)*

*Цель:* выявить претендентов для рабочих групп по созданию программы развития школы.

Ведущий, обращаясь к участникам, говорит о том, что они оказались представителями образовательных учреждений из разных стран. И сейчас каждой команде предлагается нарисовать на ватмане детский сад, в котором участники работают (американский, норвежский или японский), обозначить особенности, проблемы и недостатки своего ДООУ, но обязательно сказать и о достоинствах, охарактеризовать имеющиеся ресурсы и т.п.

После того как каждая команда нарисует и затем представит «свой» детский сад, ведущий предлагает разработать для него мини-программу развития по образцу (шаблону), который заранее подготовлен на бумажном носителе и в виде файла на ноутбуке. При этом игрокам напоминают, что приветствуются творческий подход, неординарность и креативность мышления.

По завершении этой работы проходит защита программ развития с коллективным обсуждением.

В конце упражнения ведущий просит участников каждой группы ответить на вопрос, почему именно в том детском саду, программу развития которой они разрабатывали, они хотят работать.

После того как ведущий и заведующий детским садом определяют самых активных, креативных, заинтересованных, увлеченных этой идеей участников в каждой группе, они предлагают им сесть за стол в центре зала, а остальным разместиться вокруг.

**Упражнение «Российский детский сад будущего»** *(направлено на подготовку рабочих групп по созданию программы)*

*Цель:* подготовка рабочих групп по разработке программы развития детского сада; организация коллективной творческой деятельности внутри команд; развитие диалоговых взаимоотношений в коллективе; формирование в нем распределенной ответственности; определение своей роли; уяснение того, что общие интересы важнее личных.

Отобранной команде предлагается разработать мини-программу развития «Российского детского сада будущего» (можно по алгоритму) с учетом всех требований, выдвигаемых к программе развития.

Каждому игроку нужно ответить на вопрос о том, в каком детском саду он хотел бы работать, а также дать характеристику этого ОУ. После того как программа развития составлена, вся команда защищает свой проект. Все участники упражнения вправе задавать вопросы на уточнение, вносить свои поправки и подавать реплики.

**Упражнение «Хочу работать в нашем детском саду»** *(направлено на рефлексию и закрепление положительных результатов тренинга)*

*Цели:*

- закрепить результаты, полученные в ходе игры;
- определить проблемное поле для разработки программы развития ДООУ;
- выявить потенциал педагогов детского сада;
- выяснить, в каком образовательном учреждении видят себя члены коллектива в будущем;
- определить мотивационное поле участников.

Завершающим, самым сложным и самым важным этапом игры является рефлексия.

Членам педагогического коллектива предлагается ответить на следующие вопросы:

1. Какие актуальные проблемы есть в вашем детском саду?
2. Чем на ваш взгляд они вызваны?
3. Как конкретно вы можете исправить ситуацию?
4. Каким вы хотите видеть свой детский сад в будущем?

5. Как вы считаете: если приложить усилия, можно будет создать именно такое образовательное учреждение?
6. Хотите ли вы работать именно в нем?
7. Что было для вас самым сложным в написании программы развития?

## Примерная программа сопровождения начинающего педагога.

<b>№</b>	<b>Содержание</b>	<b>Формы работы</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1.	Изучение необходимости оказания теоретической и практической помощи	Анкетирование, беседы	в начале профессиональной деятельности педагога	заместитель заведующего по ВМР
2.	Оказание помощи в социальной адаптации и преодолении боязни группы детей и общения с родителями	Психологические тренинги (по отдельному плану педагога-психолога)	В течение года	педагог-психолог
3.	Определение «педагогической стрессоустойчивости» у вновь прибывших педагогов	Тестирование начинающего педагога	в начале профессиональной деятельности педагога	педагог-психолог
4.	Изучение профессиональной компетентности начинающего педагога	Анкетирование	после социальной адаптации педагога	зам. зав. по ВМР
5.	Разработка индивидуального плана работы с педагогом	Индивидуальное составление плана		зам. зав. по ВМР
6.	Ознакомление с нормативно-правовыми документами, комплексными, парциальными программами реализуемыми в МБДОУ	Показ, беседы, разъяснения		зам. зав. по ВМР
7.	Оказание практической и теоретической помощи в подготовке и проведении непосредственной образовательной деятельности	Посещение НОД у опытных педагогов, обсуждение.	В течение года	педагог-наставник
8.	Оказание методической	Подбор методической литературы	В течение года	зам. зав. по ВМР

	помощи	Консультирование по возникающим вопросам	В течение года	зам. зав. по ВМР, педагог-наставник, специалисты ДОУ
9.	Развитие коммуникативно-речевой компетентности молодых педагогов.	Семинар-практикум		зам. зав. по ВМР, педагог-наставник
10.	Оказание помощи в выборе темы самообразования	Собеседование		зам. зав. по ВМР
11.	Включение педагога во временные творческие объединения (подготовка открытого мероприятия, проекта и др.)	общение с коллегами, сотворчество		временные творческие объединения
12.	Открытый показ мероприятия группе педагогов, имеющих небольшой педагогический стаж работы (до 5 лет)	показ мероприятия		педагог-наставник
15.	Отчёт по теме самообразования	презентация «первого» методического продукта	по мере готовности педагога транслировать свой первый опыт	зам. зав. по ВМР

### Психологическое сопровождение в течение года

<i>№ п/п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Тема</i>	<i>Длительность</i>	<i>Сроки проведения</i>
1	Семинар-практикум	Психологические особенности детей дошкольного возраста (конкретной возрастной группы)	2 часа	Сентябрь *
2	Консультация	Характеристики возраста детей-дошкольников	1 час	Сентябрь
3	Консультация	Общение с ребенком – тренинг взаимодействия	1,5 часа	Октябрь
4	Тренинг (занятие 1)	Общение с ребенком – «Обратная связь»	1,5-2 часа	Октябрь

5	Тренинг (занятие 2)	Общение с ребенком – «Обратная связь (продолжение)»	1,5-2 часа	Ноябрь
6	Тренинг (занятие 3)	Общение с ребенком – «Активное слушание»	1,5-2 часа	Ноябрь
7	Тренинг (занятие 4)	Общение с ребенком – «Правила поведения»	1,5-2 часа	Ноябрь
8	Семинар-практикум	Секреты хорошей дисциплины	2 часа	Декабрь
9	Тематический тренинг	Наказывая, подумай зачем	2 часа	Декабрь
10	Семинар с элементами тренинга	Как предупредить и преодолеть нарушения в эмоциональном развитии детей	2 часа	Январь
11	Консультация	Особенные дети	1-1,5 часа	Январь
12	Семинар-практикум с элементами тренинга	Непопулярные дети. Возможности педагогической коррекции	1,5-2 часа	Февраль
13	Семинар-практикум	Создание психологического комфорта в группах детского сада	2 часа	Февраль
14	Семинар-практикум	Место игры в обучении ребенка-дошкольника	1,5-2 часа	Март
15	Семинар-практикум с элементами тренинга	Самопрезентация педагога	1,5-2 часа	Март
16	Консультация	Инновационный подход к взаимодействию с родителями детей раннего и дошкольного возраста	1,5-2 часа	Апрель
17	Семинар-практикум с элементами тренинга	Установление позитивных отношений с родителями и детьми	1,5-2 часа	Апрель
18	Консультация	Формирование позиции сотрудничества педагогов с детьми и их родителями	1,5-2 часа	Апрель
19	Семинар-практикум	Стрессоустойчивость или методы сохранения психосоматического здоровья	1,5-2 часа	Май
20	Семинар-практикум с элементами тренинга	Профилактика психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания педагогов	1,5-2 часа	Май

- - сроки конкретизируются в зависимости от времени начала профессиональной деятельности в МБДОУ

Перечень мероприятий по повышению профессионального мастерства педагогов через различные формы (вебинары, мастер – классы, семинары, конференции, профессиональные конкурсы)							
Содержание мероприятий и основных работ	Сроки				Ожидаемые результаты	Ответственный	Отметка о выполнении
	2019 - 2023	2022 - 2021	2020 - 2019	2019			
Повышение профессионального уровня педагогических кадров в вопросах здоровьесбережения, здоровьесформирования дошкольников, современных образовательных технологий по вопросам воспитания, абилитации и образования детей с ОВЗ	+	+	+		100% обучение педагогических кадров	Зам зав по ВМР	
Разработать и внедрить проект повышения профессионального мастерства педагогов «Современный педагог - перезагрузка! или тимбилдинговая политика в ДОУ»,	+	+			Публичное представление	Зам зав по ВМР	
Организовать анкетирование педагогов на знание современных образовательных технологий в развитии воспитанников	+		+		Анализ	Зам зав по ВМР	
Обеспечение методической литературой по применению современных образовательных технологий	+	+	+	+	Укомплектованность на 100%	Зам зав по ВМР	
Организация мастер	+	+	+	+	Участие на городе	Заведующий	

– классов по внедрению современных образовательных технологий						Зам зав по ВМР	
Участие педагогов в профессиональных конкурсах на уровне района, города, области	+	+	+	+	Профессиональное лидерство	Зам зав по ВМР	
Участие педагогов в конференциях различного уровня	+	+	+	+			
Участие педагогов в информационно – сетевом сообществе на едином сайте образовательных организаций	+	+	+	+	Повышение профессионального уровня	Зам зав по ВМР	
Организация работы творческой группы по внедрению программы развития	+	+	+	+	наличие авторских разработок и их распространение	Зам зав по ВМР	
Выпуск изданий методических рекомендаций и статей по актуальному опыту работы педагогов МБДОУ	+		+		Выпуск методического сборника педагогов МБДОУ	Зам зав по ВМР	
Ведение мониторинга профессиональной деятельности	+	+	+	+	лидерство	Зам зав по ВМР	