

Областной конкурс «Наш новый детский сад»

Номинация «Лучшая управленческая практика (проект) по реализации ФГОС дошкольного образования в образовательной организации»

**МБДОУ «Детский сад № 47»
ЗАТО Северск**

1

Авторский коллектив:

Власова С.В., зам.зав. по ВМР
Иванова А.А., старший воспитатель
Изотова И.С., педагог-психолог
Мухина А.И., заведующий
Симон И.С., старший воспитатель

2018 г.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования был утвержден и введен в действие пять лет назад. Позади остался переходный период, несколько мониторингов, период проб и ошибок. В конкурсной работе коллектив МБДОУ «Детский сад № 47» представляет свой опыт работы по реализации принципов ФГОС ДО.

Освоение ФГОС ДО совпало с периодом реорганизации учреждения. В 2015 году на основании Постановления Администрации ЗАТО Северск от 17.10.2014 № 2669 «О реорганизации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 47» произошло слияние трёх образовательных учреждений в одну образовательную организацию. Специфика всех учреждений разная: детский сад присмотра и оздоровления, детский сад компенсирующего вида и детский сад с круглосуточным пребыванием. Таким образом, коллектив оказался в довольно сложной ситуации. Каждое из учреждений до реорганизации выстроило собственную стратегию внедрения ФГОС ДО, после реорганизации эти стратегии необходимо было объединить с учетом специфики условий и контингента. Управленческая задача состояла не только в выстраивании новой структуры управления, но и в создании необходимого микроклимата в коллективе, выработке миссии дошкольной организации, единых ценностных подходов в реализации воспитательно-образовательного процесса.

Современное дошкольное образование активно использует профессиональный менеджмент и современные технологии развития персонала. Тем самым создается такое образовательное пространство, при котором развиваются профессиональные компетенции педагогов, что, в конечном счете, повышает и стабилизирует качество образования детей в дошкольной образовательной организации. Движущей силой развития дошкольной организации также является и творческий потенциал педагогов: их профессиональный и личностный рост, отношение к профессиональной деятельности, способность выявить потенциальные возможности своих воспитанников.

Опыт работы представлен нами в виде схемы.

Первыми шагами стали усилия по командообразованию, выработке единой миссии коллектива. В работе определили два направления – психологическое и управленческое, поскольку невозможно ограничиться лишь управленческими методами, необходима глубокая работа на уровне личностных установок и взаимоотношений.

Основная часть схемы отражает взаимосвязь нескольких аспектов, которые мы выделили как определяющие в работе по реализации ФГОС ДО. В числе этих важных аспектов следующие: разработка основной общеобразовательной программы дошкольного образования МБДОУ «Детский сад № 47», изменение типа взаимодействия взрослых и детей в образовательном процессе (через технологии); изменение развивающей предметно-пространственной среды таким образом, чтобы она способствовала развитию субъектности ребенка.

Все эти линии поддерживаются инновационной работой коллектива. В левой части схемы указаны направления инновационной работы, каждое из которых обозначено своим цветом. В каждом блоке схемы отмечены цветом элементы, поддерживающие данную инновацию.

Как необходимый элемент в нижней части схемы присутствует мониторинг оценки качества. Мониторинг обеспечивает системное слежение за изменениями, происходящими в коллективе, в образовательном процессе, в результатах.

Командообразование. Выработка единой миссии.
Психологическая составляющая Управленческая составляющая

инновационная деятельность

- "Модернизация образования в ДОО в соответствии с современными требованиями к качеству дошкольного образования на основе инновационной образовательной программы "Вдохновение"
- Шкалы ECERS-R как инструмент повышения качества образовательной среды ДОО
- "Модернизация математического образования на дошкольном уровне общего образования в соответствии с Концепцией развития математического образования в России на основе комплексной программы математического развития «Мате: плюс», обеспечивающей преемственность между уровнями общего образования".
- ГБОУ ВПО СибГМУ «Медицинская реабилитация и медико-психолого-педагогическое сопровождение детей раннего и дошкольного возраста в дошкольном образовательном учреждении»
- ФГАУ ФИРО «Инструментальное обеспечение адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов к образовательным программам дошкольного образования»

ООП ДО, АООП ДО

- Разработка ООП ДО на основе общей миссии ДОУ, с учетом ФГОС ДО
- Включение в ООП ДО инновационной программы "Вдохновение"
- Включение родителей в ВОП
- Включение в раздел "Познание" ООП ДО программно-методического комплекса "МАТЕ плюс"
- Вариативная часть АООП ДО - авторская программа "Вертикаль"
- Дополнительные образовательные услуги, как средство расширения образовательного пространства

Технологии

- Технология группового сбора, работа в центрах активности
- Проектная деятельность
- Образовательный квест
- Клубный час
- Технологии работы с детьми с ОВЗ
- Здоровьесберегающая технология - хвойная терапия

РППС

- Создание творческой группы по внедрению Шкал ECERS-R
- Самоаудит по Шкалам ECERS-R
- Создание в группах Центра математики
- Учет особенностей детей с ОВЗ при создании РППС

Мониторинг оценки качества

Определение основных проблем стало отправной точкой в выработке управленческой стратегии. Среди основных проблем были определены следующие:

- Разобщенность коллектива, преобладание конкуренции над кооперацией.
- Приверженность традиционным методам, приемам, технологиям.
- Страх перед изменениями.

Сопrotивление со стороны коллективов присоединяемых ДОО стало главным препятствием и главным условием решения проблемы слияния: разное понимание сути объединения нарушает единство действий, вызывает снижение управляемости коллектива. В присоединяемых садах, естественно, сложились своя оргкультура, отношения, традиции. Необходимо было найти какой-то новый вариант плавного, а главное, безболезненного слияния трех разных укладов жизни. Для этого требовалось разработать программу действий на основе тщательной подготовки и анализа существующего положения дел. При внешней схожести педагогические коллективы оказались очень разными. Однако перед руководством стояла задача – провести равноправное объединение с учетом потребностей и интересов всех сторон.

На первом этапе поставлены следующие задачи:

1. Провести «фоновый» замер оргкультуры коллективов трех ДОО для последующего анализа, мониторинга и принятия управленческих решений. Цель – контроль процесса слияния трех субкультур и выстраивание единой оргкультуры.

2. Необходимо снять настороженность и страхи родительской общественности и нового объединенного педагогического коллектива в вопросе объединения, сделав их союзниками, что возможно через стратегию «малых позитивных шагов» и их активную пропаганду:

- усовершенствовать материально-техническую базу ДОО через агитацию видимыми позитивными изменениями;
- «обновить» состав педагогического коллектива;
- провести работу по повышению уровня квалификации педагогов, специалистов;
- сохранить и увеличить контингент воспитанников.

Для определения микроклимата в коллективе, проведено анонимное анкетирование. Наиболее практичной стала на данном этапе анкета «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе». (Приложение 1)

Результаты показали следующую степень благоприятности микроклимата, по мнению педагогов:

7 % опрошиваемых отметили высокую степень благоприятности социально-психологического климата;

34% - средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

59% — низкая степень благоприятности.

Респонденты отметили малоактивность коллег, низкую готовность участвовать в совместных мероприятиях, несправедливое отношение ко всем членам коллектива и т.д.

Результаты анкетирования отразили, на наш взгляд, стресс участников и трудности первоначального этапа становления коллектива.

Психологический климат в коллективе ДОУ (2015 год)



В 2016 году в рамках мониторинга изучения образовательных потребностей и степени удовлетворенности деятельностью ОУ состоялось анкетирование педагогического коллектива. Целью данного исследования была оценка эффективности деятельности в текущем учебном году после объединения и года работы в условиях единого управления организацией. Анкета «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» дополнена нами методикой «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» Е.А.Рогова, которая позволила выявить также свойства, способствующие как сплочению коллектива, так и его разобщению. Это необходимо для дальнейшей корректировки планируемых мероприятий с целью становления обновленной структуры управления.

Психологический климат в коллективе ДОУ (2016 год)



5

Анализ анкет показал:

увеличение «доброжелательности в отношениях, взаимных симпатий» - на 12 %

доброжелательное отношение к новым членам коллектива, помощь в адаптации отметили 30% (что немаловажно, так как произошло существенное обновление коллектива)

«Организация и проведение совместных мероприятий увлекают всех членов коллектива, возникает желание работать вместе» - это отметили 51 % опрошиваемых.

Но наряду с этим «улучшением психологического климата», педагоги и специалисты отметили:

- конфликтность в отношениях и антипатии – 22 %
- отрицательное отношение к совместной деятельности - 34 %
- разделение на «привилегированных»; пренебрежительное отношение к слабым – у 23%

В условиях процесса объединения коллективов детских садов существенным аспектом адаптации является становление обновленной структуры управления, с учетом возможности безболезненных изменений. Предполагается, что развитие организации управляемо и соответствует ее целям и задачам. Важно обеспечить синхронное развитие основных ее подсистем: обучающей, воспитательной,

здоровьесберегающей, инклюзивной и т.п. С этой точки зрения ключевой здесь является, по нашему мнению, проблема преодоления разрыва между сложившимися стилями управления и субкультурами детских садов в процессе объединения.

Объединение трех коллективов имело, на наш взгляд следующие аспекты

Плюсы	Минусы
<p>Создание модели эффективного управления, расширение образовательного пространства для реализации проектов.</p> <p>Возможность повышения ППК педагогов в крупном коллективе.</p> <p>Возрастает шанс для педагогов повысить свою квалификацию и конкурентоспособность на рынке труда.</p> <p>«Усиление» педагогического коллектива специалистами (учителя-дефектологи, педагоги-психологи, учителя -логопеды, мед.сестра ортопедистка), что повысило качество межпрофессионального взаимодействия.</p> <p>Расширение целевой аудитории получателей услуг дополнительного образования.</p> <p>Возможность задействовать потенциал успешных коллективов для продвижения инновационных идей и повышения качества образовательных услуг для воспитанников.</p>	<p>Процесс слияния вызывает стресс у педагогов, ломку сложившихся отношений, что может внести в педагогическую среду неизбежные конфликты.</p> <p>Возникает угроза разрушения традиций коллектива; Появляется вероятность нарушения целостности воспитательно-образовательного процесса.</p> <p>В новой образовательной организации придется заново формировать коллектив, создавать психологический микроклимат и традиции.</p> <p>У педагогов могут возникнуть проблемы с оформлением трудовых отношений: для некоторых работников новые условия работы могут оказаться неприемлемыми.</p> <p>Процесс выравнивания общего уровня объединенных ДООУ может затянуться на несколько лет, так как любые перемены приводят к дезорганизации устоявшегося процесса обучения и воспитания, как следствие, снижению качества.</p>

На первом этапе нам, прежде всего, нужно было совместить разные культуры, традиции, ценности, все значимые наработки трех коллективов, создать продуктивный синтез.

Сложность этого процесса состоит еще и в том, что для осуществления запланированных «реформ», прежде всего, необходимо измениться всем участникам данного процесса. Только изменив способ мыслить и взаимодействовать с другими людьми, возможно изменить практику управления. Также важно наличие высокого уровня рефлексивности, самокритичности, настойчивости в осуществлении последовательности действий. Именно поэтому для коллектива был проведен психологический тренинг приглашенного психолога (за счет средств учреждения), а также индивидуальное психологическое консультирование. Консультации, семинары внутри учреждения также нацелены на решение актуальных задач: развитие рефлексивной и коммуникативной культуры, самоанализа, умений аргументировать и отстаивать свою точку зрения. Так, например, был проведен семинар по самоанализу педагогической деятельности, консультация «Рефлексия как часть методической

культуры», педсовет в технологии «Дебаты», консультация «Психологический аспект взаимодействия с родителями» и др.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание оптимально благоприятных условий для активной деятельности всех участников педагогического процесса. Психологический климат в дошкольной организации оказывает мощное влияние на успехи и неудачи каждого педагога, и, в конечном итоге, влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность. Если не урегулировать психологический климат в коллективе, то с большим трудом решаются вопросы эффективной организации образовательного процесса.

Отсюда, нами определены следующие задачи:

1. Переход из состояния конкуренции к сотрудничеству.
2. Повышение уровня личной ответственности за результат.
3. Формирование навыков успешного взаимодействия сотрудников коллектива в различных ситуациях.
4. Выработка единой миссии учреждения для формирования командного духа.

В 2015-2017 гг. педагогический коллектив МБДОУ «Детский сад № 47» переживал **первый этап** - период становления (объединение, смена состава), когда он не являлся коллективом единомышленников, командой, а лишь формальной группой, призванной совместными усилиями обучать и воспитывать детей.

Первоочередная задача на этом этапе заключалась в создании модели будущего коллектива, образа детского сада, его миссии, подборе и расстановке кадров. Принципы подбора педагогов: по возрасту, стажу, уровню компетентности, личностным особенностям и т.д. Для этого периода отмечаем наличие несложившихся связей и отношений, недостаточное взаимодействие, разобщенность педагогов.

Идейное единство коллектива обеспечивается сходством ценностных ориентаций, которое отражается в целях, задачах, выдвигаемых проблемах. Интеллектуальное единство обеспечивается организацией работы педагогов по овладению психолого-педагогическими знаниями, развитием их конструктивного, рефлексивного потенциала.

В современных условиях, когда родители могут выбирать детское дошкольное учреждение для своего ребенка, необходимо предоставлять современные воспитательно-образовательные услуги, быть всегда «на высоте». Это возможно при наличии сплоченной команды, объединенной общей целью, в которой каждый участник, от заведующего до вахтера качественно выполняет обязанности, понимает конечную цель своей деятельности. Одним из способов осознания этой цели является разработка миссии ДОУ. Наличие миссии жизненно необходимо для стремящихся к успеху организаций, в том числе и дошкольному учреждению.

Учитывая особенности нашего ДОУ (в процессе реорганизации были объединены 3 дошкольных учреждения с разной спецификой: оздоровление детей с ослабленным здоровьем, коррекционная деятельность с детьми с различными нарушениями зрения и круглосуточное пребывание детей в ДОУ) для разработки единой миссии было сделано следующее:

- разработаны миссии для каждого корпуса с учетом его специфики (Приложение 2),
- выделены общие моменты в миссии каждого корпуса, найдены пути соприкосновения,

- выработана общая миссия ДООУ.

Полученная таким образом миссия учреждения: «Окружить детей заботой, предоставить им профессиональный уход, надежный присмотр, комфортную обстановку, обеспечить их полноценное развитие независимо от психологических и физических возможностей и способностей, для родителей воспитанников создать уверенность в благополучии своих детей» отразила разделяемые каждым ее членом ценности, позволила наметить пути объединения коллектива, обозначить ключевые ориентиры деятельности. К полученной миссии в той или иной форме причастен каждый сотрудник организации, это дает возможность им управлять собой самостоятельно.

В настоящее время коллектив проживает **второй этап** - период функционирования (когда на основе стабильных параметров организован воспитательно-образовательный процесс) и развития (когда прежнее содержание образования и воспитания и технологии вошли в противоречие с новыми условиями, задачами и потребностями).

На втором этапе развития коллектива нам необходимы дифференциация индивидуализация, ориентированные на помощь различным группам единомышленников и отдельным педагогам. К этому времени члены коллектива узнали и чужие возможности, способности, уровень профессиональной компетентности и человеческие качества. Кроме того, происходят специфические процессы, связанные с профессиональной деятельностью. Обнаруживается несовершенство целей, содержания, технологий, отношений, форм и методов в самом педагогическом процессе. В коллективе проявляют себя новаторы, консерваторы, радикалы, оптимисты, пессимисты, реформаторы, гуманисты, прагматики и т.д. Именно этот этап может привести к стагнации, обострению социально-психологических и производственных конфликтов, либо выводит коллектив в режим развития. На этапе функционирования методической службе работать значительно труднее. Необходимо разрешать конфликтные ситуации, выработать управленческий стиль.

Для реализации работы с педколлективом используются такие формы групповой деятельности, как опросы, семинары с элементами тренинга, тренинги, индивидуальное консультирование, методические советы в форме группового обсуждения проблем ДООУ (организационно-деятельностные игры) и др. Очень эффективны опросы. Они провоцируют размышления педагогов на заданную тему. Как правило, в них участвуют и родители. В этом случае одна и та же проблема рассматривается с разных точек зрения. Материалы, полученные при опросе, используются в методической работе, при разработке методических проектов в организационно-деятельностных играх, проектной деятельности.

Продолжение и углубление самопознания педагога осуществляют в тренингах педагогического общения и личностного роста. Принятие, понимание и рефлексия помогают каждому участнику освоить собственные формы данных механизмов. В тренинговом курсе происходит проработка и понимание способов общения, осуществляется выход на осмысление способов взаимодействия ребенка и взрослого в конфликтных ситуациях.

На педагогических советах педагоги получают возможность понимания организационных механизмов образовательного учреждения. Важным является обсуждение в форме дебатов, при этом обсуждается назревшая проблема, которая не находит разрешения в традиционных формах обсуждения.

Отличительными чертами современного управления в образовании являются:

- системный подход, который реализуется через единую систему педагогических требований, единую систему ценностных ориентаций;
- ситуационный подход - основанный на том, что управленческие решения принимаются с учетом сложившихся ситуаций;
- личностно-ориентированный подход – т.е. максимальное выявление и использование способностей каждого педагога, соблюдение свободы выбора для всех участников образовательного процесса, создание благоприятного психологического климата;
- демократический подход - делегирование полномочий и ответственности педагогическим работникам, предоставление возможности для обсуждения существенных вопросов, учет мнения сотрудников в принятии решений.

Именно на эти подходы мы опираемся в управлении своим педагогическим коллективом.

Для формирования команды единомышленников, уверенно движущейся к достижению стратегической цели ДОО, предпринимаются следующие методические шаги:

- психологами проводятся тренинги сплочения коллектива;
- педагоги из корпуса, особенностью которого является круглосуточное пребывание детей, периодически работают в других корпусах, делясь опытом создания эмоционально комфортной среды в группе; В свою очередь, воспитатели и специалисты, владеющие технологиями работы с детьми ОВЗ и инвалидами, работая в других корпусах, применяют на практике эффективные методы здоровьесбережения дошкольников;
- методические мероприятия проводятся в разных корпусах и проходят в деятельностном формате, что формирует активную позицию педагогов;
- применяются разнообразные методы стимулирования: доска почета ДОО, финансовое поощрение профессиональных достижений.

В МБДОУ «Детский сад № 47» на сегодняшний момент создана традиционная двухуровневая структура управления коллективом, которая способствует стабильному функционированию учреждения. Система управления построена с учётом принципов единоначалия и коллегиальности в соответствии с действующим законодательством.

Управленческая деятельность осуществляется посредством административного (заведующий, заместители, старшие воспитатели) и общественного (общее собрание трудового коллектива, педагогический совет) управления.



В интерактивном режиме структуру можно [посмотреть на сайте МБДОУ «Детский сад № 47»](#) Нажимая на элементы схемы можно ознакомиться с локальными актами и составом комиссий.

Важной частью управленческой стратегии является идея самообучающейся организации (П.Сенге). Смысл идеи в том, что в коллективе создается культура постоянного саморазвития на основе самоанализа и рефлексии. Поощряется и стимулируется профессиональный рост, стремление к освоению инноваций, креативность мышления, нетрадиционные подходы. Руководитель должен удерживать в поле зрения пять составляющих: личный рост каждого сотрудника, командное обучение, ментальные модели, совместное видение, системное мышление.

Опираясь на выбранную миссию, цель основной образовательной программы дошкольного учреждения - психолого-педагогическая поддержка и создание условий для успешной социализации и индивидуализации детей раннего и дошкольного возраста, их образования и личностного развития. Приоритетные ориентиры деятельности ДОУ:

- обеспечение всем воспитанникам ДОУ равных стартовых возможностей для образования, развития индивидуальных способностей, человеческого достоинства и уверенности в себе, самостоятельности и ответственности («ребенок не объект, а субъект, участвующий в своем развитии» А.Г. Асмолов);
- оздоровительное направление, которое ориентировано на детей: нормативного развития, ОВЗ и инвалидностью (сохранение и укрепление здоровья средствами уникальных оздоровительных технологий и методик);
- коррекционно –развивающее направление, которое ориентировано на детей с ОВЗ и инвалидностью (разработка и реализация индивидуальных образовательных программ и коррекционно-развивающих маршрутов);
- активное взаимодействие специалистов образовательного учреждения, родителей (законных представителей) и социума.

Приоритетными направлениями обусловлен выбор примерных основных образовательных программ дошкольного образования и коррекционно-развивающих программ:

- «Открытия» под ред. Е.Г.Юдиной, научным руководством А.Г.Асмолова, 2015;
- «Вдохновение» под ред. И.Е. Федосовой, 2015г.

- «Первые шаги» под ред. Е.О.Смирновой, Л.Н.Галигузовой, С.Ю. Мищеряковой, 2015г.;
- «От рождения до школы» под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С.Комаровой, М.А.Васильевой, 2015г.;
- Программа медицинской реабилитации и психолого-педагогического сопровождения детей раннего и дошкольного возраста «Вертикаль», под ред. Т.С.Кривоноговой (авторская программа ДОУ), 2015г.

Образовательная работа осуществляется в разнообразных формах: свободная игра, познавательно-исследовательская деятельность, исследовательские проекты, занятия в больших и малых группах в центрах активности, экскурсии, коммуникативная активность на групповом сборе. Регламент образовательной деятельности определяется требованиями СанПиН 2.4.1.3049-13.

В ООП ДО включена инновационная программа «Вдохновение» под редакцией И.Е. Федосовой не случайно, именно эта примерная образовательная программа полноценно учитывает особенности воспитанников, ориентирована на развитие личности ребенка, его позитивной социализации и полноценное раскрытие заложенных в нем от природы возможностей. Особенность этой программы – учет реалий современной социокультурной ситуации развития детства, со всеми присущими современному раннему и дошкольному возрасту проблемами роста и развития. Программа «Вдохновение» предполагает вариативность ее использования в зависимости от конкретной ситуации и места расположения детского сада, специфики состава детей и их семей. Программа предполагает различные формы ее реализации. Например, ее содержание может быть реализовано как в группах одного возраста, так и в разновозрастных группах, в группах с малым составом детей и больших группах, в группах с разным временем пребывания. Также в программе реализуется отказ от «неадекватных ожиданий», т. е. существовавшие ранее единые возрастные ориентиры и методические рекомендации для детей одного биологического возраста не соответствуют реальной сложности и многообразию развития и с необратимостью ведут к неправильным стратегиям. Уникальность программы «Вдохновение», очень актуальна для нашего дошкольного образовательного учреждения и контингента детей его посещающего.

ООП также ориентирована на режим пребывания воспитанников в образовательном учреждении и учитывает контингент детей. Режим пребывания: круглосуточный (24 часа), 12 часовой, 10 часовой (группы компенсирующего и комбинированного вида). Всего в МБДОУ «Детский сад №47» (данные на 01.01.2018г.) 228 воспитанников в возрасте с 1 года до 7 лет, из них 166 (73%) детей с нормативным развитием. Контингент детей с ОВЗ (57) и детей-инвалидов (11), всего 27% от общего числа воспитанников ДОУ, имеющие заключения ТПМПК, представляют воспитанники 8 категорий: слабослышащие - 2; слабовидящие- 42; слепые - 4; с тяжёлыми нарушениями речи (ТНР) - 8; с ОДА (ДЦП, (Q87 по МКБ-10)) - 3; с ЗПР и (ЭВПР-эмоционально-волевыми поведенческими расстройствами) - 7; дети с РДА – 2. Большинство воспитанников выше перечисленных категорий имеют сложные сочетанные нарушения, и, особенно на начальном этапе посещения ДОУ испытывают определённые трудности.

Занятия по коррекции зрения детей проводятся по «Программе специальных (коррекционных) образовательных учреждений IV вида (для детей с нарушением зрения)» под ред. Л.И. Плаксиной, учителем-дефектологом (тифлопедагогом) в форме индивидуальных и подгрупповых занятий, продолжительность которых определена

СанПиН 2.4.1.3049-13, лечение и занятия с тифлопедагогом проводятся с детьми в возрасте от 2 до 7 лет.

Занятия по коррекции нарушения речи детей проводятся по «Программе обучения и воспитания детей с фонетико-фонематическим недоразвитием» под редакцией Т. Б. Филичевой, «Программе коррекционного обучения и воспитания детей с общим недоразвитием речи» под ред. Т.Б. Филичевой, Т.Б. Чиркиной учителями-логопедами на базе логопедического пункта в форме индивидуальных и подгрупповых занятий, продолжительность которых определена СанПиН 2.4.1.3049-13. Логопедические занятия проводятся с детьми в возрасте от 5 до 7 лет.

Вариативную часть ООП ДО составляет программа медицинской реабилитации и психолого-педагогического сопровождения детей раннего и дошкольного возраста «Вертикаль», под ред. Т.С. Кривоноговой. Обусловлено это тем, что Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 47» является звеном муниципальной системы образования города Северска, обеспечивающим помощь семье в воспитании детей дошкольного возраста, оздоровлении и коррекции недостатков в развитии детей, в охране и укреплении их физического и психического здоровья, в развитии индивидуальных способностей детей. Вся работа в ДОУ проводится с учётом обеспечения права семьи на оказание ей помощи в воспитании и образовании детей дошкольного возраста на основе реализации ФГОС и приоритетных направлений образовательной деятельности дошкольного учреждения. МБДОУ «Детский сад № 47» корпус № 2 посещают дети с 2 до 7 лет, имеющие ограниченные возможности здоровья (с патологией зрения), дети-инвалиды по зрению: с косоглазием, амблиопией, гиперметропией, миопией, слепотой. Воспитанники ДОУ с патологией зрения имеют направления и рекомендации городской ПМПК. Вся деятельность в отношении этой категории детей в ДОУ строится с учётом имеющейся у них патологии и индивидуальных особенностей.

Интеграция междисциплинарных подходов к осуществлению воспитательно-образовательной и оздоровительной работы перед коллективом детского сада ставят задачу поиска эффективных технологий, с помощью которых можно решать проблемы не только образовательно-воспитательного спектра, но и лечебно-оздоровительного во всех его сочетаниях.

Адаптированная основная образовательная программа дошкольного образования для детей, имеющих заключение территориальной ПМПК разработана на базе примерной адаптированной основной образовательной программы дошкольного образования для слабовидящих детей, основной образовательной программы ДОУ и программы медицинской реабилитации и психолого-педагогического сопровождения детей раннего и дошкольного возраста «Вертикаль», под ред. Т.С. Кривоноговой.

Согласно принципам ФГОС ДО, родители (законные представители) являются равноправными участниками образовательного процесса, поэтому в образовательной программе ДОУ представлена [система взаимодействия МБДОУ «Детский сад № 47» с семьями воспитанников](#). В основе лежит идея сотрудничества, психолого-педагогической поддержки родителей (законных представителей) в процессе воспитания и развития воспитанников ДОУ. Содержанием сотрудничества являются все вопросы образования ребенка дошкольного возраста. Инновационным во взаимодействии между участниками образовательных отношений является переход от взаимоотношений по обмену информацией и пропаганды педагогических знаний к сотрудничеству как межличностному общению педагога с родителями диалогической направленности. Ключевым понятием здесь является диалог, под которым

подразумевается личностно-равноправное общение, совместное приобретение опыта. Основная цель сотрудничества с семьей – объединение усилий семьи, ДОО и социума в образовании детей раннего и дошкольного возраста на основе установления доверительных отношений между всеми участниками образовательного процесса, объединение их в одну команду.

Основные задачи сотрудничества с семьей:

- установить партнерские отношения с семьей каждого воспитанника на основе договора с родителями (законными представителями) об образовании детей по образовательным программам дошкольного образования;
- создать условия для комфортной продуктивной деятельности всех участников образовательных отношений в рамках сотрудничества (создать атмосферу взаимопонимания, общности интересов, эмоциональной взаимоподдержки);
- создать условия для повышения психолого – педагогической компетентности родителей (законных представителей) воспитанников;
- расширить сферы участия родителей (законных представителей) в организации жизни детей в ДОО, активизировать позицию семьи в образовании детей, в приобщении их к общечеловеческим ценностям, поддерживать их уверенность в собственных педагогических возможностях;
- обеспечить высокое качество образования каждого воспитанника, с учётом их индивидуальных возможностей, особенностей и потребностей, на основе построения единого образовательного пространства в триаде «ДОО – СЕМЬЯ - СОЦИУМ».

Преимущества обновлённой системы взаимодействия ДОО с семьей являются:

- положительная мотивация и позитивный эмоциональный настрой педагогов и родителей на сотрудничество по образованию детей;
- уверенность родителей в том, что педагоги и специалисты ДОО всегда помогут им в решении педагогических проблем;
- педагоги, в свою очередь, заручаются пониманием со стороны родителей и их поддержкой в решении педагогических проблем.
- учет индивидуальности ребенка (педагоги, постоянно поддерживая контакт с семьей, знают особенности, привычки, возможности, способности, потребности своего воспитанника и учитывают их в работе, что, в свою очередь, ведет к повышению эффективности и качеству педагогического процесса);
- выбор родителями и детьми, с учётом рекомендаций педагогов и специалистов ДОО того направления в развитии и воспитании ребенка, которое они считают приоритетным (таким образом, родители берут на себя ответственность за образование ребенка);
- укрепление внутрисемейных отношений, эмоционального семейного общения, нахождение общих интересов и занятий (совместное участие в разработке и реализации творческих проектов);
- возможность успешной реализации образовательной программы дошкольного образования (используются единые подходы) в ДОО и семье.

Основные направления развития образования в дошкольном учреждении должны быть актуальны для настоящего времени и государственной политики страны. В настоящий момент в России развиваются нано технологии, электроника, механика и программирование. Успехи страны в XXI веке будут определять не природные ресурсы, а уровень интеллектуального потенциала, который определяется уровнем самых передовых на сегодняшний день технологий. Опираясь на государственную политику, для детей как никогда актуально математическое развитие, сенсорное

развитие, развитие мышления, памяти, внимания, воображения. Для реализации этих задач в раздел «Познание» ООП ДО включен программно-методический комплекс «МАТЕ +». Концепция программы «МАТЕ +»:

- устойчивые базовые знания по всем разделам математического содержания, необходимые для обучения в начальной школе;
- освоение математических представлений в игре, раскрывающей и повышающей их привлекательность;
- радость открытий, поддержка и стимулирование внутренней познавательной мотивации и познавательной активности;
- индивидуальный подход к каждому, дающий в результате качественный рост компетентностей и чувство самоэффективности у детей с разными возможностями;
- уверенность взрослого в собственной педагогической компетентности благодаря ясным рекомендациям, инструкциям и рабочим материалам.

Дополнительные образовательные услуги расширяют образовательное пространство дошкольного учреждения. Они не только разнообразны, но и учитывают контингент детей их посещающих. Объединение «Гармония звуков» является очень важной частью работы по развитию компенсаторных возможностей детей с нарушением зрения. Играя в оркестре, слабовидящие дети развивают слуховое восприятие и другие важные функции. Объединения «Мастерилка» и «Мукосолька» реализуют художественно-эстетическое направление, развивая у воспитанников изобразительные умения в разных техниках. Работа направлена на развитие у детей воображения, творческих способностей, мелкой моторики. Логопедическая работа с детьми проводится в двух направлениях: для детей раннего возраста – объединение «Учим говорить» и для детей от 3 до 5 лет объединение «Говоруша». Учителя – логопеды проводят занятия по методике, учитывающей не только возраст, но и особенности в здоровье детей. Объединение «Образовательная робототехника» направлено на развитие математических способностей, инженерного мышления, мелкой моторики. Объединение «Английский язык» направлено на обучение дошкольников иностранному языку, на формирование интереса к учению, к познанию окружающего мира, людей, отношений и культур на основе овладения иноязычной речью.

При составлении перечня дополнительных образовательных услуг, дошкольное учреждение учитывает запрос родителей. Проводится анкетирование, где родители могут оценить актуальность предлагаемых услуг и внести свои предложения, родительские собрания с участием руководителей объединений, мастер-классы для родителей с детьми, на которых и дети и взрослые могут попробовать себя в предлагаемых видах деятельности.

Важной частью реализации образовательной программы ДОУ являются технологии, поддерживающие активность, самостоятельность и инициативу воспитанников:

1. Технология группового сбора и работы в центрах активности. Уникальность данных технологий позволяет учитывать образовательные потребности каждого ребенка, не зависимо от его физических особенностей. Эти технологии в соответствии с современными требованиями позволяют реализовывать партнерскую модель взаимоотношений с детьми, проявить детям интеллектуальную, познавательную активность. Эта технология гармонично сочетается с технологией проектной деятельности.

2. Технология проектной деятельности актуальна и эффективна. Она позволяет решать различные образовательные задачи в результате самостоятельной деятельности воспитанников. Основной целью проектного метода в ДОУ является развитие свободной творческой личности ребёнка. Проектное обучение - это способ организации педагогического процесса, основанный на взаимодействии с окружающей средой, поэтапной практической деятельностью по достижению поставленной цели. Знания, приобретенные детьми в ходе проекта, становятся достоянием их личного опыта, они получены в ходе поиска ответов на вопросы, поставленные детьми в процессе деятельности. Необходимость этих знаний продиктована содержанием деятельности, они нужны детям и поэтому интересны им.

Традиционно летом в ДОУ реализуется сезонный проект [«Лето - это маленькая жизнь»](#). Длительным является социально-педагогический проект [«СО-действие»](#). В постоянной практике ДОУ также краткосрочные проекты [«Мамина профессия»](#), [«Спорт для здоровья»](#), [«Ледяные яйца Динозавров»](#) и др.

3. Технология «Образовательный квест» позволяет создавать условия для развития самостоятельной деятельности детей, умения находить отличия между предметами, классифицировать, выявлять закономерности. Дает возможность применять в игровой ситуации полученные знания и умения, развивать концентрацию внимания в ситуации большого количества отвлекающих факторов, умение быстро актуализировать свои знания об окружающем мире, умение работать в группе, умение входить в контакт и излагать свои просьбы. Так, например, в ДОУ реализован [«Осенний квест»](#), который был представлен на курсах повышения квалификации для педагогов ДОУ в ТОИПКРО и получил положительную оценку коллег.

4. Технология «Клубный час» позволяет заложить основы полноценной социально-успешной личности, поддерживать детскую инициативу, воспитывать у детей самостоятельность, ответственность, познавательную, творческую, коммуникативную инициативу. Например, клубный час [«ПРОФИ парк»](#). Основная его идея – взаимодействие детей разного возраста и взрослых в контексте делового общения. Профи-парк – это лишь одна из возможных тем взаимодействия. На каждой «станции» старшие дети знакомят детей средней группы с разными профессиями. При этом они самостоятельно создавали предметную среду, знакомили малышей с разными профессиями. На одной из «станций» не была определена профессия, дети могли ее выбрать или придумать самостоятельно.

5. Технологии работы с детьми с ОВЗ. Специальные технологии и методики, используемые в работе с детьми с ОВЗ, в том числе с детьми-инвалидами представлены в программе медицинской реабилитации и психолого-педагогического сопровождения детей раннего и дошкольного возраста в дошкольной организации [«Вертикаль»](#), разработанной творческим коллективом ДОУ в 2015 году под редакцией Т.С. Кривоноговой, доктора медицинских наук, профессора СибГМУ.



6. Здоровьесберегающие технологии. Технологии сохранения здоровья и стимуляции резервных возможностей организма (закаливание, специальная гимнастика для коррекции и развития физиологического дыхания, зрения, слуха, моторики общей, мелкой, артикуляционной, самомассаж с использованием мини-веничков деревьев хвойных пород (ели, пихты, лиственницы) и босохождение по веткам деревьев хвойных пород (ели, пихты,

лиственницы) представлены в методическом пособии «Хвойная терапия в оздоровлении детей дошкольной образовательной организации».

7. Игровые технологии также используются педагогами и специалистами ДОО: полисенсорные стимуляционные игры, моторные игры, телесно-ориентированные игры, языковые и коммуникативные игры, фольклорные игры.

В рамках реализации инклюзивного образования, коллективом разработаны методические рекомендации по организации группы взаимной поддержки «Старт» и Гувернерской службы. Подробнее можно ознакомиться с ними, перейдя по гиперссылке в перечне методических продуктов (с.17)

Предметная среда ДОО является важной составляющей образовательного процесса. От того, насколько она разнообразна, доступна, адекватна возрасту и потребностям детей зависит уровень сформированности социального интеллекта дошкольников.

Для создания развивающей предметно-пространственной среды мы обратились к авторитетному современному инструменту оценки качества ДОО - Шкалам оценки качества образовательной среды ECERS - R. Шкалы полностью поддерживают принципы ФГОС, определяют ребенка как активного участника образовательных отношений, а развитие - социальным процессом взаимодействия.

Проведя самоаудит, мы выявили следующие дефициты: не везде обеспечен свободный доступ воспитанников к играм, игрушкам, материалам, пособиям, обеспечивающим все основные виды деятельности; в оформлении групп недостаточно прослеживается «детская рука»; центры творчества детей не в полной мере укомплектованы; отсутствуют центры уединения; мебель в группах расставлена вдоль стен, что не позволяет зонировать пространство и т.д.

16

На основе Шкал творческой группой были разработаны рекомендации по созданию среды для успешной социализации детей с разными особенностями. Было принято решение организовать в группах ДОО центры активности, позволяющие выявить и удовлетворить индивидуальные потребности и интересы детей. В каждой группе оснащены центры математики для стимулирования познавательной активности дошкольников, закуплены наборы «Мате: плюс», ковровые панно с различными наборами фигур на липучках. Согласно рекомендациям, педагоги дополнили центры разнообразным дидактическим оборудованием.

Однако, для достижения поставленной цели, недостаточно формирования центров активности. Необходимо учитывать специфику контингента воспитанников. Так, в корпусе № 1 с круглосуточным пребыванием детей, разработан проект [«Как дома»](#).

Педагогические усилия авторов проекта направлены на создание эмоционально-комфортной среды в группе, где ребята часто остаются на 24 часа без внимания и любви родителей. В проекте отражены способы создания гармоничной среды и позитивного детско-взрослого взаимодействия для развития социального интеллекта дошкольников.

Так, например, в группе появилась картотека игр и упражнений, способствующих снятию эмоционального и физического напряжения. Это музыкальные игры в кругу, тактильные игры, психогимнастика, релаксация, игры с водой и песком и т.д. Также разработан инструментарий для выбора игр воспитанниками. «Живой Круг» представляет собой часы, на которых разными цветами размечены 4 части суток. На каждой части расположены символы,

характеризующие игровые ситуации. Дети визуально с помощью этих символов определяют игру, в которую хотели бы поиграть самостоятельно или совместно с воспитателем. Для очередности выбора игры детьми был создан «Календарь выбора», в нём отражены дни недели, которые разделены на 4 части суток (4 ребёнка в день заявляют о праве выбора) то есть, в течение недели каждый ребёнок сделает свой выбор.

Также, важной составляющей успеха стало изменение предметной среды группы. Она должна отвечать потребностям воспитанников в желании заниматься любимым делом, возможности уединиться, помечтать, обнять любимую игрушку. В группе появилось уютное место для уединения ребятшек, наполненное мягкими игрушками, массажными шариками, мешочками с разным на ощупь материалом, кусочками мягкой ткани и т.д. В приемной располагается баннер с картинками любимых мультяшных героев. Напротив своей картинке ребята с помощью смайликов, выражающих разные чувства, определяют настроение.

Воспитанники могут воплощать в жизнь самые разнообразные идеи, трансформируя пространство благодаря наличию мягких блоков, крупного строительного конструктора, декоративных подушек, мобильных стеллажей на колесиках и т.д. Для снятия физического напряжения организовано место, где ребята могут побить боксерскую грушу. Центр творчества, наполненный разнообразным изобразительным материалом, инициирует детей на создание художественных работ, которыми украшены все помещения группы.

Корпус № 2 посещают дети с ОВЗ и инвалидностью. Это ребяташки с различными нарушениями зрения. Поэтому групповые помещения и коридоры ДОО оснащены тактильными табличками и световыми полосами. Все перепады по высоте выделены желтым цветом. Оборудован кабинет плеопто-ортоптического лечения. На основании договора с Северной клинической больницей в детском саду работает медсестра - ортоптистка. Ежедневно дети с выраженными клиническими симптомами заболевания получают лечение на специальных аппаратах. Осуществляется коррекция зрения: зрительная гимнастика с использованием анимационных тренажеров, практических упражнений для глаз с использованием игрового материала, подвесных модулей, тематических интерактивных моделей, мнемотаблиц, пиктограмм и др. (Методики коррекции зрения У.Г. Бейтса, В.Ф. Базарного, В.А. Ковалева, Э.С. Исаевой).

Все группы, в которых находятся дети с ОВЗ, инвалиды, а также кабинеты специалистов обеспечены специальными дидактическими материалами и пособиями с учетом нозологии воспитанников ДОО. Педагоги в образовательной деятельности используют крупные яркие картинки в рамках контрастного цвета, специальные подставки для книг и рисунков (конторки), которые позволяют поддерживать оптимальный угол наклона головы при работе, обеспечивает равное расстояние от глаз до объекта зрительного восприятия на всей плоскости листа.

Для обогащения внутреннего мира детей с тяжёлыми нарушениями зрения и развития у них познавательной активности через воспитание культуры зрительно-осязательного восприятия используются тактильные книги и книги с электронным карандашом.

Для здоровьесбережения воспитанников реализуется авторская методика «Хвойная терапия в оздоровлении детей ДОО». В каждой группе в наличии мини-

венички деревьев хвойных пород (ели, пихты, лиственницы), спилы стволов деревьев хвойных пород, контейнеры с кедровыми орехами для развития тактильных ощущений, шишки сосны, ели, лиственницы, аромалампы с пихтовым маслом и т.д.

[Мониторинг оценки качества](#) как завершающий этап управленческого цикла помогает отслеживать результативность работы, своевременно вносить корректировки. Мониторинг представлен на сайте МБДОУ, где с ним можно подробно ознакомиться.

Методические продукты (переход по гиперссылкам):

1. [Программа «Вертикаль»](#)
2. [«Со-действие» СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ профессиональной поддержки и помощи в социализации детям с ограниченными возможностями здоровья, инвалидам, детям, находящимся в трудных жизненных ситуациях и их семьям.](#)
3. [Методическая разработка «ДОО –семья-социум – единое образовательное пространство»](#)
4. [Методические рекомендации по реализации технологии «Группа взаимной поддержки» в ДОО.](#)
5. [Методические рекомендации по организации деятельности Губернерской службы в ДОО.](#)

Список литературы:

1. Зинкевич-Евстигнеева Т. Команда на рынке: стратегия и методы (руководство для эффективных команд) /Т. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Фролов. - СПб. Речь, 2003. - 144 с.
2. Петровский А.В. Личность в психологии: парадигма субъективности /А. В. Петровский. - Ростов-н /Д. : Феникс, 1996. - 512 с.
3. Пометун А. Организация командной деятельности в педагогическом коллективе /А. Пометун, Л. Середняк, И. Сущенко, А. Янушкевич //Директор шк. - 2005. - № 6 - 7. - С. 59 - 73.
4. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн.- 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. — Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. — 480 с:
5. Сенге Питер. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации/ Питер Сенге; пер.с англ. Ю.Константиновой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 543 с.
6. Управление развитием школы: пособие для руководителей образовательных учреждений. / Под ред. Поташника М.М., Лазарева В.С.. – М.: Новая школа, 1995. – 464 с.

Оценка психологического климата в педагогическом коллективе (Е.А.Рогов)

Методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет проследить динамику его развития.

Инструкция: оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в вашем коллективе. Прочтите сначала предложенные слева, затем справа и после этого знаком «+» отметьте в средней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по вашему мнению.

Оценки: 3- свойство проявляется в коллективе всегда; 2- свойство проявляется в большинстве случаев; 1- иногда; 0- проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

№ п/п	Шкала А	Баллы							№ п/п	Шкала Б
		3	2	1	0	-1	-2	-3		
1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения.	3	2	1	0	-1	-2	-3	1.	Преобладает подавленное настроение.
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии.	3	2	1	0	-1	-2	-3	2.	Конфликтность в отношениях и антипатии.
3.	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание.	3	2	1	0	-1	-2	-3	3.	Группировки конфликтуют между собой.
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности.	3	2	1	0	-1	-2	-3	4.	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива.	3	2	1	0	-1	-2	-3	5.	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство.
6.	С уважением относятся к мнению друг друга.	3	2	1	0	-1	-2	-3	6.	Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные.	3	2	1	0	-1	-2	-3	7.	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива.
8.	В трудные минуты для коллектива происходит	3	2	1	0	-1	-2	-3	8.	В трудные минуты коллектив «раскисает»,

	эмоциональное единение «один за всех, и все за одного».										возникают ссоры, растерянность, взаимные обвинения.
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители.	3	2	1	0	-1	-2	-3	9.	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно.	
10.	Коллектив активен, полон энергии.	3	2	1	0	-1	-2	-3	10.	Коллектив инертен и пассивен.	
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе.	3	2	1	0	-1	-2	-3	11.	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность.	
12.	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно.	3	2	1	0	-1	-2	-3	12.	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах.	
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту.	3	2	1	0	-1	-2	-3	13.	Коллектив заметно разделяется на «привилегированных»; пренебрежительное отношение к слабым.	

Обработка полученных данных:

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным и отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого педагога, необходимо сложить и разделить на количество отвечавших. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики: +22 и более - это высокая степень благоприятности социально-психологического климата; от 8 до 22 – средняя степень; от 0 до 8 – низкая степень (незначительная) благоприятности; от 0 до (-8) начальная неблагоприятность; от (-8) до (-10) средняя неблагоприятность; от (-10) и ниже в отрицательную сторону - сильная неблагоприятность. Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

а) записать, а затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;

б) полученную цифру разделить на количество участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительные), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. — Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. — 480 с:

Оценки психологического климата в педагогическом коллективе.

Описанная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития.

Уважаемы педагоги!

Просим Вас со вниманием отнестись к нашей анкете и ответить по возможности полно на все ее вопросы. Мы гарантируем конфиденциальность Ваших мнений и оценок. Все данные будут представлены только в обобщенном виде.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в нашем коллективе. Для этого прочтите предложения, затем перед вопросом отметьте ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине.

		3 – свойство проявляется в коллективе всегда;	2 – свойство проявляет ся в большинс тве случаев;	1 – свойство проявляется нередко;	0 – проявляется в одинаковой степени и то и, и другое свойство
1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения.				
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии.				
3.	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание.				
4.	4. Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности.				
5.	5. Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива.				
6.	6. С уважением относятся к мнению друг друга.				
7.	7. Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные				
8.	8. В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение: «Один за всех, и все за одного».				
9.	9. Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители.				
10.	10. Коллектив активен, полон энергии.				

11.	11. Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе.				
12.	12. Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно.				
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту.				

Обработка полученных данных:

более 22 – высокая степень благоприятности социально-психологического климата;

от 8 до 22 — средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

от 0 до 8 — низкая степень (незначительная) благоприятности.

Этапы разработки миссии организации.

Этап 1. Создание скелета миссии. Необходимо ответить коллективу на вопросы.

Вопрос	Примерные ответы
1. Что делает учреждение	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставляет услуги по присмотру и уходу за детьми от 1 года до 8 лет. • Предоставляет образовательные услуги в соответствии с возрастными особенностями • Предоставляет коррекционную помощь детям с особенностями здоровья • Предоставляет услуги в соответствии с Российским законодательством (закон об образовании, ФГОС ДО и др.)
2. Кто является целевой аудиторией (кому предоставляем услуги)?	<ul style="list-style-type: none"> • Родителям с детьми в возрасте от 1 года до 8 лет
3. Какие основные потребности мы стремимся удовлетворить? Какие проблемы потребителей мы решаем?	<ul style="list-style-type: none"> • Спокойствие за безопасность и здоровье ребенка • Желание найти квалифицированных специалистов, которые смогут обеспечить психологический комфорт ребенка. • Желание найти квалифицированных специалистов, способных обучать детей по образовательной программе адекватной возрасту. • Желание получать коррекционную помощь по дефектам детей и т.д.
4. Что определяет наш успех и что позволит нам быть успешными в будущем?	<ul style="list-style-type: none"> • Исключительная ответственность при подборе профессионального персонала. • Гарантируем, что педагог найдет подход к любому ребенку. • Предоставляем консультации в вопросах воспитания • Предоставляем широкий спектр услуг дополнительного образования и т.д.
Каким образом мы достигаем этого успеха?	<ul style="list-style-type: none"> • Наши специалисты постоянно повышают свой профессиональный уровень (курсы повышения, участие в конкурсах, самообразование и т.д.) • Регулярно проверяем физическое и психическое состояние здоровья персонала • Осуществляем тесное взаимодействие с родителями воспитанников и т.д.

При ответе на вопросы, важно отвечать подробно, учитывать ответы всех членов коллектива. Это позволяет осветить все важные вопросы.

Этап 2. Сокращение и обобщение.

Цель второго этапа отсечь все лишнее, оставив только ключевые слова, а потом обобщить их в предложения.

Этап 3. Пропускаем миссию через 6 элементов миссии.

6 основных элементов миссии учреждения

1.	Ориентированность на удовлетворение потребителя	Каким образом наше учреждение меняет жизнь потребителей (родителей) в лучшую сторону
2.	Уникальность	Отличается от других подобных учреждений (от других ДОУ)
3.	Запоминаемость	Должна легко запоминаться
4.	Прозрачность	Четкая, без двусмысленностей и простора для толкования

5.	Акцент на преимуществах и ценностях учреждения	Учитывает ключевые конкурентные преимущества и ценности учреждения
6.	Правдивость	То, что декларируется, должно совпадать с реальностью, не пытайтесь обмануть потребителя (родителей)