Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 94 компенсирующего вида»

**Проект «Подвижные четверки»**

**Автор: старший воспитатель**

**Толочина Ольга Алексеевна**

Ухта, 2019

|  |
| --- |
| ПАСПОРТ ПРОЕКТА |
| **Наименование****проекта** | Подвижные четверки |
| **Адресная направленность** | Администрация ДОУ, педагоги, младшие воспитатели |
| **Актуальность** | В настоящее время существует проблема разобщенности в педагогическом коллективе, обусловленная рядом причин: современный педагог загружен бумажной работой, усложняется с каждым годом контингент детей и родителей, требующий повышенного внимания и индивидуального отношения, происходящие изменения в системе дошкольного образования требуют от педагога постоянного самосовершенствования и овладения новыми компетенциями. Все вышеперечисленное способствует тому, что порой педагог замыкается на решении собственных целей и задач, меньше общается с другими педагогами, работает, порой не выходя за пределы собственной группы.  |
| **Цели и задачи** | Цель: объединение педагогов в единый целостный коллектив и создание благоприятной психологической атмосферы.Задачи:1. Совершенствовать механизм диагностики взаимоотношений в коллективе;
2. Разработать и апробировать алгоритм деятельности педагогических команд;
3. Разработать показатели сформированности педагогической команды;
4. Оценить активность педагогов в решении коллективных задач, выполнении поставленной задачи в измененных условиях;
5. Выявить скрытых и явных лидеров коллектива;
6. Обратить внимание коллектива на проблему включенности педагогов в совместную деятельность и создать предпосылки для интеграции пассивных участников.
 |
| **Срок реализации** | Декабрь 2019 г. - май 2020 г. |
| **Основные этапы реализации проекта** |  *1-ый этап – подготовительный (2 недели)*- организационно-подготовительный этап (создание условий для реализации проекта):-- разработка схемы ротации сотрудников коллектива; - встреча с коллективом, знакомство с целями, задачами и планом реализации проекта.*2-ой этап – практический (16 недель)*- постепенная реализация мероприятий в соответствии с разработанным планом;- коррекция мероприятий.*3-ий этап – итоговый (2 недели)*- анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в проекте. |
| **Риски и пути их устранения** | * Нежелание и страх педагогов работать в непривычных условиях (не в своей группе) – проведение тренинга на сплочение членов команды;
* Возникновение конфликтов при выполнении заданий в ходе реализации проекта – личные беседы, психологические тренинги и упражнения, направленные на устранение конфликтных ситуаций.
 |
| **Ожидаемые результаты** | * Объединение педагогов в единый целостный коллектив, реализация возможности лучше узнать друг друга;
* Устранение межличностных конфликтов в коллективе;
* Реализация возможности каждого педагога связать свои цели с целями всего коллектива;
* Повышение положительной групповой мотивации и снижение отрицательной мотивации;
* Развитие у каждого педагога чувства причастности к коллективу.
 |

 **Краткое описание проекта «Подвижные четверки»**

В нашем учреждении шесть групп, в каждой группе работают два воспитателя, учитель-логопед и младший воспитатель. Суть проекта заключается в ротации сотрудников (ротация – это перемещение сотрудника как по горизонтали, так и по вертикали внутри компании), отсюда и название проекта – «Подвижные четверки».

На подготовительном этапе был разработан план горизонтальной ротации – перемещения всех сотрудников по группам таким образом, чтобы у каждого была возможность поработать на всех группах, в непривычных условиях и в новой команде не более трех дней.

На каждом этапе ротации для «новых» команд было творческое задание, результат выполнения которого представляла вся команда.

Примеры творческих заданий:

1. «Современная игра для современного ребенка своими руками»;
2. Конкурс на лучший макет «Детский сад будущего»;
3. Конкурс на лучшую сценку «Театр для педагога»;
4. Конкурс «Лучший сценарий родительского собрания» и т.д.

Реализация проекта предполагает также и вертикальную ротацию – меняются местами руководящие и исполняющие звенья. В нашем случае наиболее активные («лидеры») пробуют свои силы на местах заведующего или старшего воспитателя. Администрация ДОУ в свою очередь идет работать на группы.

На заключительном (итоговом) этапе реализации проекта подводятся итоги в форме пресс-конференции, на которой все участники проекта отвечают на вопросы друг друга, делятся своими мнениями, что было сложно, что легко по ходу проекта.

Также проходит анкетирование всех участников, которое позволяет определить достижение результатов проекта.