



Муниципальное автономное дошкольное учреждение
«Детский сад № 100 «Вербушка»

Управленческая сессия с руководителями ДОО
стажировочных площадок

Наш детский сад Становление коллектива

Июнь 2026 г.

Дата основания –

15 декабря 1986 года – основной корпус
22 августа 2019 года – структурное
подразделение, 2 корпус



Учредитель -
Муниципальное образование
«Город Вологда» в лице
Управления образования

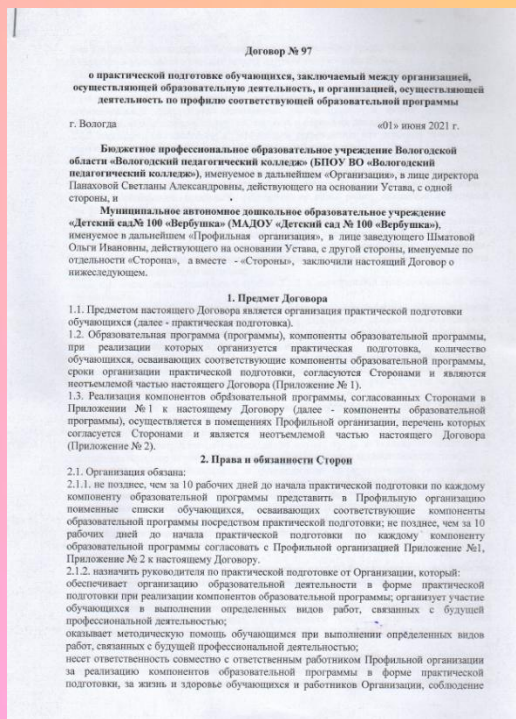
Фактическая наполняемость в
2025-2026 учебном году 550
детей (на момент открытия
второго здания в 2019 году – 900)



Детский сад - соисполнитель международного исследовательского проекта Института системно-деятельностной педагогики г Москва – 15 лет

- Тема «Развитие современных механизмов и технологий общего образования на основе деятельностного метода Л.Г. Петерсон (инновационная методическая сеть «Учусь учиться»))»

ДОУ - учебно-методическая площадка БПОУ ВО «Вологодский педагогический колледж»



Региональная стажировочная площадка

Направление: «Реализация системно-деятельностного подхода посредством использования современных педагогических технологий»

Победитель городского конкурса «Лучшее образовательное учреждение года»



- Говорим правильно – групповые занятия с учителем-логопедом (с 4 лет)
- Читай-ка (обучение чтению с 5 лет)
- Английский язык (с 4 лет)
- Цветик-семицветик (изодеятельность с 4 лет)
- Логобусинки (3-4 года)
- Мукасолка (тестоластика, 4-5 лет)
- Раннее развитие (развивающие игры с детьми 3-4 лет)
- Футбол (с 4 лет)
- Шахматная азбука (5-7 лет)
- Домисолка (вокальный кружок с 4 лет)
- Адель (танцевальный для детей 4-5 лет)
- Волшебный мир (занятия в сенсорной комнате для детей 4-5 лет)
- Песочные фантазии (рисование песком для детей 4-5 лет)
- Робототехника (5-7 лет)

**Дополнительные
образовательные услуги**



Система развивающей предметно-пространственной среды.

- интерьерный облик детского сада
- дополнительные помещения
- центры развития (по образовательным областям и направлениям) в групповых помещениях
- территория детского сада (физкультурные площадки, экологический дворик, малые формы



Дополнительные помещения:

- ✦ для физического развития и оздоровления детей: медицинский и процедурный кабинеты, физкультурный зал, бассейн (оба здания);
- ✦ для проведения коррекционно-развивающей работы: кабинеты педагога-психолога и учителя-логопеда (оба здания); сенсорная комната (2 корпус)
- ✦ для художественно-эстетического развития детей: музыкальный зал, изостудия (оба здания).
- ✦ для дополнительного развития (2 корпус): кабинет робототехники, рисования песком, кабинет дополнительного образования







Планирование и
оборудование
экологической тропы
на территории
детского сада

Количество групп:

25 групп
(9, из 13 – первое
здание,
16 – новое)

Группы для детей
раннего возраста
(1-3 лет) – 4
группы

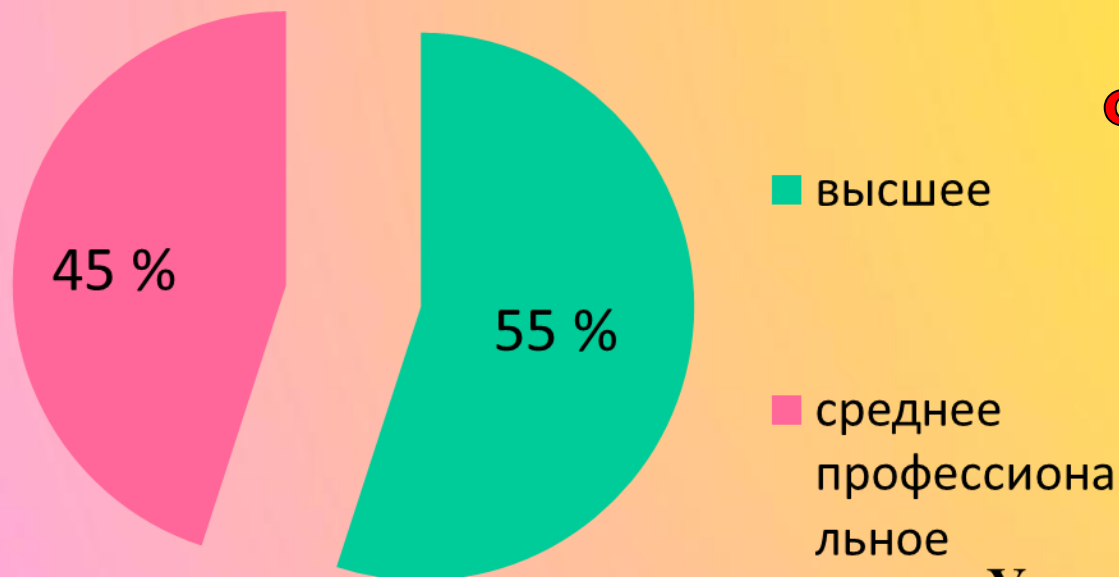
Группы для детей
дошкольного
возраста (3-7 лет) –
15 групп

Группы
компенсирующей
направленности (с
ТНР) – 6 групп

Кадровый состав:



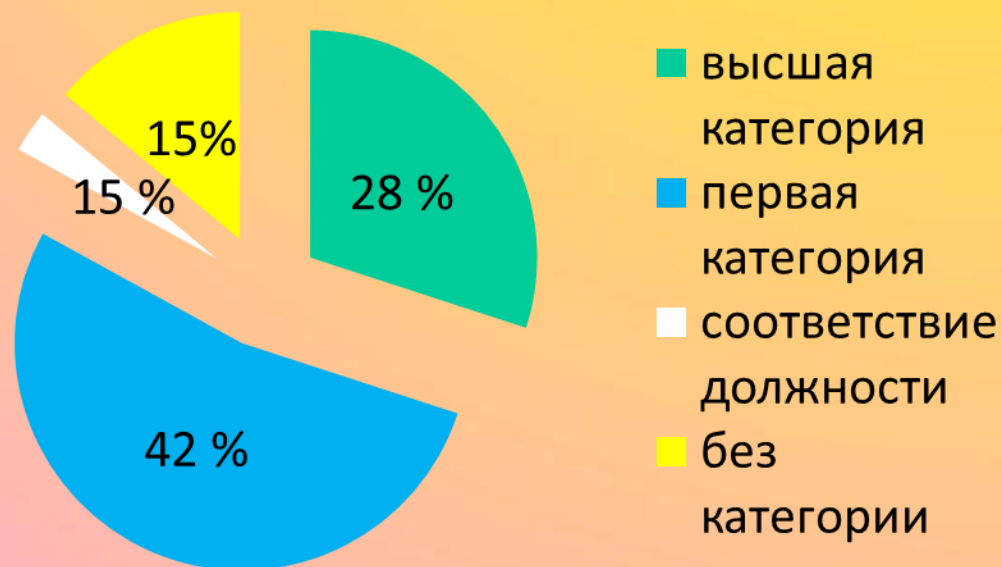
Уровень образования



Высшее педагогическое образование - 36 педагогов,
Высшая кв. категория - 18,
первая кв. категория – 27,
соответствие ЗД - 10

Сведения о педагогическом коллективе

Уровень квалификации



Краткая справка о развитии коллектива

Пик стабильности коллектива – 2012-2013 г.г.

Опытные, квалифицированные стажисты – понимающие руководителя с полуслова, мастера своего дела.

Развитие бесплатных дополнительных образовательных услуг (изостудия, театральная комната, логопункт) – педагоги доп.образования, специалисты.

В 2018 году - коллектив еще достаточно опытный, более 50 % педагогов со стажем работы от 15 лет, 76 % педагогов имеют первую и высшую квалификационную категорию.



Хотя уже пошел отток педагогов-стажистов высшей квалификационной категории в связи с выходом на пенсию.

В период с 1.09.2013 - 1.09.2018 в детский сад пришли 10 начинающих педагогов.





2019 год – открытие второго здания детского сада



С 1 сентября 2019 года педагогический коллектив увеличился на 40 человек одновременно.

Начинающие педагоги, педагоги, вернувшиеся в профессию, педагоги со стажем работы, но не в педагогике.

Спад общего квалификационного уровня коллектива.

Текучка кадров в первые 2 года:
2019 год – принято 45, уволено 17,
2020 г. – прием 15, уволено 5,
2021 г. – прием 7, уволено 9.

Люди-однодневки.

Становление коллектива –
от 3 до 5 лет.



Анализ уровня мотивации педагогов

Понимание того, *ради чего* работает педагог, позволяет подобрать правильные управленческие рычаги:

Личная выгода (материальная мотивация): Интерес исключительно к заработной плате. Требует четких показателей эффективности, прозрачной системы стимулирующих выплат и отсутствия бюрократической волокиты при начислении премий. (комиссия по распределению стимулирующих выплат)

Личная убежденность: Важность понятных «правил игры», стабильности и возможности влиять на образовательный процесс. Требует открытости, постоянного обучения и разъяснения целей, доведения до работника планирования деятельности ДОО.

Чувство долга: Истинная вовлеченность, альтруизм и желание внести вклад в общее дело. Для таких сотрудников важна нематериальная благодарность, доверие и делегирование ответственности.



Направления работы с кадрами

Материальное стимулирование:

Прозрачная система надбавок за результативность (участие детей в конкурсах, олимпиадах, инновационная деятельность, личное участие педагогов в конкурсном движении, трансляции опыта работы).

Нематериальная поддержка:

Публичное признание: награды, благодарственные письма.

Психологический комфорт: создание доброжелательной атмосферы, проведение корпоративных мероприятий.

Профессиональное развитие:

Организация системной методической работы – планирование обучающих мероприятий (особенно активизирующих), кураторство, наставничество (особенно полезно для молодых специалистов).

Направление на курсы повышения квалификации, семинары, конференции и т.п.

Делегирование:

Поручение опытным педагогам подготовку методических мероприятий, наставничества над новыми сотрудниками.



Неблагоприятные условия управления

Часто мотивация педагогов падает из-за неправильных действий руководства:

- Чрезмерная бюрократизация.
- Отсутствие обратной связи (поощрение только формальных показателей).
- Микроменеджмент — жесткий контроль каждого шага, подавляющий автономию.
- «Уравниловка» — отсутствие дифференциации в зарплате между теми, кто выкладывается полностью, и теми, кто работает по минимуму.



A close-up photograph of several pink tulips in various stages of bloom, set against a soft, light background. The flowers are the central focus, with their delicate petals and green stems clearly visible.

**Спасибо
за внимание!**