

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 273» (МБДОУ №273)

Управление ДОО
Система нематериального мотивирования
сотрудников
(2013 – 2021 гг.)

Новикова Татьяна Александровна, заведующий

Леонова Зоя Александровна, старший воспитатель

Дробина Ольга Александровна, педагог-психолог

Красноярск, 2018

Аннотация

Проект направлен на создание системы нематериальных способов мотивирования педагогов на эффективную деятельность и повышение качества образования в условиях детского сада.

Сведения об авторах:

Новикова Татьяна Александровна, заведующий,
МБДОУ №273, 227-07-77

Леонова Зоя Александровна, старший
воспитатель, МБДОУ №273, 227-74-75

Дробина Ольга Александровна, педагог-психолог,
МБДОУ №273, 227-74-75

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Актуальность. Современная общественность предъявляет высокие требования к качеству образования детей уже на начальном этапе. Предъявляемые государством требования к должности воспитатель, высокая профессиональная ответственность, снижение воспитательного ресурса семьи – влечет за собой острую нехватку педагогических кадров, которая в свою очередь приводит к усилению нагрузки на работающих педагогов. Стараясь минимизировать негативные последствия этой проблемы, мы совместно с коллективом разработали систему материального стимулирования работников. Но этого оказалось недостаточно для развития инициативного педагогического сообщества. И мы начали поиск адекватных форм нематериального стимулирования педагогов.

Цель проекта – повышение уровня мотивации у педагогов, в рамках современных форм организации образовательного процесса, и как следствие повышение качества образования.

Задачи: 1. Создание пространства для обмена опытом и выстраивание преемственности и новых содержательных отношений между опытными педагогами и молодыми специалистами;

2. Создание системы непрерывного повышения профессионального уровня;

3. Создание мест для реализации собственного потенциала и повышения уровня профессионального мастерства;

4. Обучение педагогов умению транслировать свой профессиональный опыт на более высоком уровне;

5. Повышение уровня качества предоставляемых образовательных услуг и конкурентоспособности дошкольной организации.

Результаты: приток молодых перспективных, дипломированных специалистов; высокий уровень профессионального мастерства; удовлетворенность педагогов своей профессиональной деятельностью; высокая оценка качества образования родительской общественностью; конкурентоспособность ДОУ.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ ПРОЕКТА

Нами была создана система нематериального стимулирования, где опытным представителям нашего коллектива была представлена возможность реализовать себя в качестве наставников молодым специалистам, а для вновь прибывших специалистов был разработан и реализован «Алгоритм по введению новых сотрудников». Следующим этапом стало появление школы молодого специалиста, наставничества, гостевого обмена опытом. Что позволило снять тревожность молодых и «ощущение ненужности» старшего поколения. Далее были созданы педагогические мастерские, на которых участники моделируют разные проблемные ситуации, работают над содержанием образовательного процесса, получают практический опыт. К лидерам данных мастерских предъявляются определенные требования, выбираются коллективом из числа педагогов, тем самым у сотрудников появляется возможность попробовать себя в новой нестандартной для него роли. Так же педагоги имеют возможность самостоятельно разрабатывать и организовывать практикумы, мастер – классы, семинары и т.д. В ДОУ работают творческие мастерские, где педагоги и родители могут неформально пообщаться и реализовать свой творческий потенциал. Далее появились следующие направления развития ДОУ: методическая служба, психологическая служба, эстетическое и физическое направления, монтессори-педагогика, инклюзивное образование. Их работа направлена на изменение собственной педагогической позиции, появление совместных педагогических инициатив, повышение психолого – педагогической компетентности всех участников педагогического процесса, повышение качества образования, повышение конкурентоспособности ДОУ, как следствие повышение мотивации сотрудников. Одним из самых важных условий развития современного педагогического сообщества считаем, культуру общения и в связи с этим нами был разработан и успешно реализуется «Кодекс этики и служебного поведения». На данный момент времени мы работаем над умением презентовать свой опыт, давая возможность и оказывая помощь педагогам, участвующим на мероприятиях и конкурсах разного уровня.

ПЛАН РАБОТЫ ПО ПРОЕКТУ

| № | Мероприятия | Участники | Сроки реализации |
|----|--|--|------------------------------|
| 1 | Мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений, поиск слабых сторон | Все участники образовательного процесса | Сентябрь-октябрь 2013 г. |
| 2 | Создание школы молодого специалиста, наставничества | Администрация ДОУ, педагоги | Сентябрь-декабрь (постоянно) |
| 3 | Организация гостевого обмена опытом | педагоги | Февраль-апрель (постоянно) |
| 4 | Организация педагогических мастерских | педагоги | постоянно |
| 5 | Организация творческих мастерских | Все участники образовательного процесса | постоянно |
| 6 | Разработка кодекса этики и служебного положения | Все участники образовательного процесса | Декабрь, 2013 г. |
| 7 | Организация направлений развития детского сада | Администрация ДОУ, педагоги | 2013-2015 гг. |
| 8 | Цикл проектных семинаров «Моя педагогическая инициатива» | Администрация ДОУ, педагоги | постоянно |
| 9 | Цикл семинаров-практикумов «Как презентовать себя и свой опыт» | Администрация ДОУ, педагоги | 2016 г. |
| 10 | Мониторинг промежуточных результатов | Администрация ДОУ, лидеры направлений развития | Апрель, ежегодно |
| 11 | НОК, мониторинг качества образовательных услуг | Администрация ДОУ, родители | 2 раза в год |
| 12 | Мониторинг удовлетворенности своей профессиональной деятельности | Психологи | 1 раз в год |
| 13 | Разработка образовательных программ для предоставления платных услуг | Администрация ДОУ, педагоги | 2020 г. |
| 14 | Создание новых традиций, направлений развития ДОУ | Все участники образовательного процесса | 2020 г. |
| 15 | Трансляция опыта работы | Администрация ДОУ, педагоги | постоянно |

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Для оценки эффективности мы используем следующее:

1. Результаты мониторинга степени удовлетворенности своей педагогической деятельности;
2. Результаты мониторинга качества образовательных услуг;
3. Результаты независимой оценки качества образовательных услуг;
4. Количество участия и побед в мероприятиях и конкурсах разного уровня;
5. Появление новых традиций;
6. Появление платных образовательных услуг.

РАСПРОСТРАНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА

Заключительным этапом нашего проекта является распространение опыта создания системы нематериального мотивирования педагогов, повышения качества образования ДООУ. В связи с этим планируется участие в профессиональных управленческих конкурсах, написание статей в печатные издания, выступления на конференциях, проведение консультативной помощи командам других детских садов. Так как система гибкая и открытая, а образование постоянно модернизируется, мы предполагаем появление новых форм работы с педагогическим коллективом, а, следовательно, и появление нового управленческого образовательного проекта.

УСТОЙЧИВОСТЬ ПРОЕКТА

Так как проект реализуется на протяжении 5 лет, он показал свою эффективность. Но есть ряд рисков:

1. «Текучки» кадров;
2. Нежелание части сотрудников работать над своими профессиональными компетенциями;
3. «Профессиональное выгорание» сотрудников (требуется постоянное сопровождение психологической службы для минимизации негативных последствий);
4. «Страх большой сцены» (педагоги успешно демонстрируют свой опыт, реализуют свои организаторские и лидерские способности в рамках ДОУ, но опасаются быть неуспешными на более высоком уровне).

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА

Данный проект не требует дополнительных финансовых вложений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон об образовании ФЗ-273
2. Профессиональный стандарт педагога
3. Локальные акты детского сада