

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 273»

Управление ДОО
Система нематериального мотивирования
сотрудников
(2020 – 2025 гг.)

Новикова Татьяна Александровна, заведующий
Леонова Зоя Александровна, старший воспитатель
Атмакина Кристина Антоновна, педагог-психолог
Латыпова Дания Вагизовна, учитель-дефектолог
Дробина Ольга Александровна, воспитатель

Красноярск, 2021

Аннотация

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

Сведения об авторах:

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

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

Атмакина Кристина Антоновна, педагог-психолог, МАДОУ №273, 227-74-75

Латыпова Дания Вагизовна, учитель-дефектолог, МАДОУ №273, 227-74-75

Дробина Ольга Александровна, воспитатель МАДОУ №273, 227-74-75

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

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. Труд педагога требует большой выдержки и самообладания. Эти люди в большей степени подвержены стрессу, что, в свою очередь, ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов. И, как следствие, может происходить эмоциональное выгорание. Стараясь минимизировать негативные последствия этих проблем, 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 условий для реализации собственного потенциала и непрерывного повышения уровня профессионального мастерства;
3. создание условий для профилактики профессионального выгорания у педагогов и оптимизации их эмоционального состояния.

Ожидаемые результаты: удовлетворенность педагогов своей профессиональной деятельностью; высокий уровень профессионального мастерства и качества предоставляемых образовательных услуг; высокая оценка качества образования родительской общественностью.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ ПРОЕКТА

1. Подготовительный этап:

Постановка проблемы, анализ методической литературы, разработка плана мероприятий, подбор форм и приемов работы с педагогами.

Анкетирование педагогов, опрос родительской общественности, анализ полученных данных.

2. Основной этап:

Первоначальным пунктом реализации проекта было введение системы наставничества, в которой опытным представителям нашего коллектива была представлена возможность реализовать себя в качестве наставников молодым специалистам.

Параллельно был разработан и запущен в работу «Алгоритм по введению новых сотрудников» для вновь прибывших педагогов.

Следующим этапом стало появление школы молодого специалиста и практики гостевого обмена опытом.

Далее были созданы педагогические мастерские, на которых участники моделируют разные проблемные ситуации, работают над содержанием образовательного процесса, получают практический опыт. К руководителям 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 могут неформально пообщаться и реализовать свой творческий потенциал.

Важной частью работы в рамках проекта являлась разработка программы «ПРОресурс», включающая цикл мероприятий по оптимизации психологического состояния педагогов. Задачами этих мероприятий являются гармонизация личности педагогов, раскрытие их творческого потенциала, развитие чувства

собственной значимости, снятие эмоционального напряжения, профилактика профессионального выгорания, развитие воображения.

Одним из самых главных условий развития современного педагогического сообщества считаем культуру общения и, в связи с этим, коллективно был разработан и успешно реализуется «Кодекс этики и служебного поведения работников».

На данный момент времени мы работаем над умением презентовать свой опыт, давая возможность и оказывая помощь педагогам, участвующим на мероприятиях и конкурсах разного уровня.

3. Заключительный этап:

Итоговый мониторинг: анкетирование педагогов, опрос родительской общественности, анализ полученных данных.

ПЛАН РАБОТЫ ПО ПРОЕКТУ

№	Мероприятия	Участники	Сроки реализации
1	Мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений, поиск слабых сторон	Все участники образовательного процесса	Сентябрь-октябрь 2021 г.
2	Создание школы молодого специалиста, наставничества	Администрация ДОУ, педагоги	Сентябрь-декабрь (в течение реализации проекта)
3	Организация гостевого обмена опытом	педагоги	Февраль-апрель (в течение реализации проекта)
4	Организация педагогических мастерских	педагоги	в течение реализации проекта
5	Организация творческих мастерских	Все участники образовательного процесса	в течение реализации проекта
6	Разработка кодекса этики и служебного поведения работников	Все участники образовательного процесса	Декабрь, 2020 г.
7	Организация направлений развития детского сада	Администрация ДОУ, педагоги	2020-2023 гг.
8	Цикл проектных семинаров «Моя педагогическая инициатива»	Администрация ДОУ, педагоги	в течение реализации проекта
9	Цикл семинаров-практикумов «Как презентовать себя и свой опыт»	Администрация ДОУ, педагоги	2022 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 деятельностью	Психолог	1 раз в год
13	Создание новых традиций, направлений развития ДОУ	Все участники образовательного процесса	2020-2022 г.
14	Трансляция опыта работы	Администрация ДОУ, педагоги	в течение реализации проекта
15	Арт-клуб «правополушарное рисование»	педагоги ДОУ	1 раз в месяц
16	Цикл занятий «Физкультура для души»	педагоги ДОУ	1 раз в месяц
17	Клуб «Музыкальное настроение»	педагоги ДОУ	1 раз в месяц
18	Цикл практикумов «Техники снятия психологического напряжения в повседневной жизни».	педагоги ДОУ	1 раз в месяц

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Для оценки эффективности мы используем следующие критерии:

1. Результаты мониторинга степени удовлетворенности своей педагогической деятельностью;
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.

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);

«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
4. Аширов А.Д. Трудовая мотивация. – М.:ТК Велби, изд-во «Проспект», 2011.
2. Аширов Д. А., Организационное поведение. - М.: Проспект, 2006.
3. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала; Гуманитарный центр - Москва, 2013.
Варданян И. С. Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования // Управление персоналом. – 2015.
4. Варенов А.В., Исаев С.Д. Мотивация персонала: игра или работа. – СПб: Речь, 2011.
5. Кинан К. Менеджмент на ладони. Эффективная мотивация. – М.: изд-во «Эксмо», 2015.