

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития
ребенка – детский сад № 125 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург, ул. Караваевская д.2, кор.2, литер А

det-sad-125@yandex.ru

Номинация:

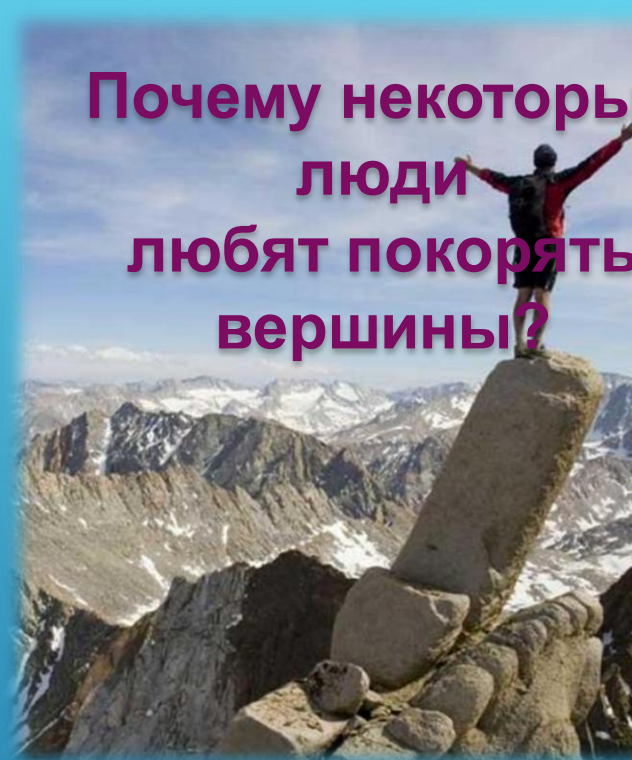
«Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала»

Проект
«МОТИВАЦИЯ – ЭТО СИЛА!»

Заведующий ГБДОУ № 125 Невского района
Санкт-Петербурга

Галина Викторовна Булах

Почему некоторые
люди
любят покорять
вершины?



А другие
бегать?



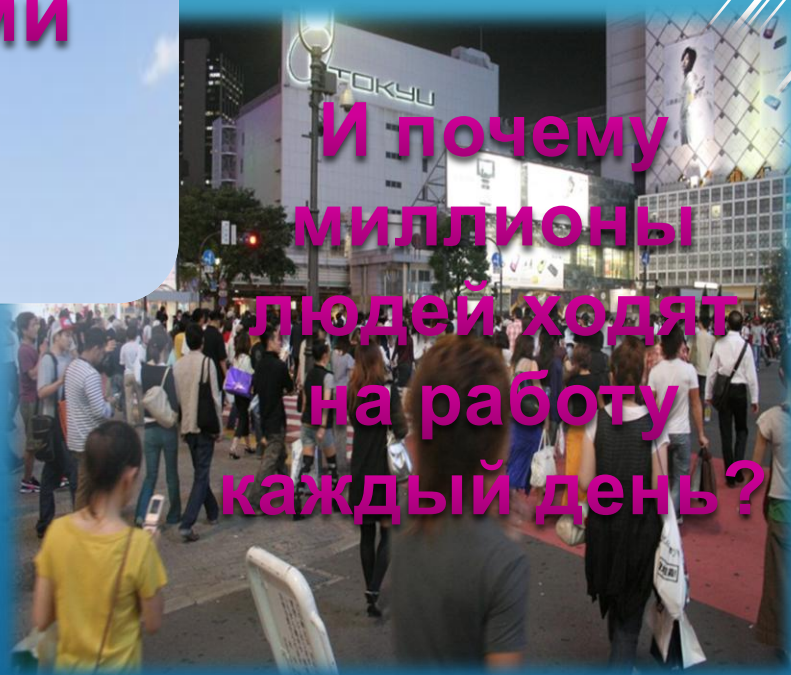
**МОТИВАЦИЯ –
это
та самая сила,
которая нами
движет!!!**



А
некоторые
просто
сидеть!



И почему
миллионы
людей ходят
на работу
каждый день?



Проблема: Недостаточная мотивация педагогических кадров к работе в условиях требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования и введения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г.)

Пути решения: разработка и реализация проекта «Мотивация – это сила!»

Сроки : сентябрь 2016 – май 2019

Творческий коллектив:

руководитель проекта - заведующий Булах Г. В.

творческая группа

старший воспитатель Рычкова Н. А.

педагог-психолог Синичкина Н. А.

учитель-логопед Циопа А. Н.

музыкальный руководитель Мельник Г. П.

Актуальность : существенные изменения, происходящие в системе дошкольного образования невозможны без формирования новых профессиональных компетенций педагогов и предполагают формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам общества и современным требованиям.

Основная идея: создать такую комплексную систему формирования мотивации сотрудников, которая будет способствовать раскрытию внутренних ценностей и потребностей педагогов, стимулировать не только к работе в целом, но, и, прежде всего, к проявлению инициативности и стремлению к достижению поставленных целей в своей деятельности, к самосовершенствованию профессионального уровня.

Цель проекта: Создание инновационной модели формирования мотивации профессионального развития педагогов дошкольной организации

Основные задачи:

- Провести анализ факторов, мотивирующих педагогов к эффективной работе.
- Разработать модель мотивации к повышению профессионального уровня педагогов и расширению профессиональных компетенций



Анализ факторов, мотивирующих педагогов к эффективной работе

Особенности мотивации профессионального развития педагогов

- ✚ усиление личностного смысла профессионального развития педагогов путем определения притягательного смысла и значимости самой профессии
- ✚ поиск и внедрение новых механизмов мотивации профессионального развития педагогов
- ✚ изменение роли руководителя в мотивации профессионального развития педагогов.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ

Основные составляющие

Лидерская компетентность руководителя



Формирование профессиональной управленческой команды



Создание мотивационной среды



Основное содержание

Знание стратегии развития образования, повышение эффективности управления, поддержка инновационных процессов

Сплоченность, сработанность команды, поддерживающая благоприятный эмоциональный климат, умение работать продуктивно

Психологическое сопровождение профессионального развития педагогов, обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов, планирование профессиональной карьеры педагогов

Направления мотивации сотрудников



Административные:

Грамотно выстроенная система действий по мотивации профессионального развития педагогов, использование разнообразных методов стимулирования, способствующих формированию профессиональных компетенций педагогических кадров, что является средством эффективности деятельности, успеха образовательного учреждения



Экономические:

- Оплата труда.
- Выплаты при нетрудоспособности.
- Страхование работника.
- Материальное стимулирование за расширение сферы деятельности
- Доведение оплаты труда до уровня среднего по региону и выше.
- Материальные выплаты при тяжелых жизненных ситуациях.
- Использование механизма стимулирующих выплат за проявление высоких профессиональных умений, творчества и высокую результативность работы



Социально-психологические

- Улучшение душевного состояния и расположения духа, различные комплексы программ для повышения квалификации, интеллекта, эрудиции, самосовершенствования.
- Мероприятия, направленные на поднятие самооценки и собственного достоинства, на удовлетворение от своей работы.
- Сплочение и поощрение коллектива посредством проведения совместных мероприятий
- Возможность проявления лидерских качеств при организации и проведении мероприятий различного уровня.

Модель системы мотивации и стимулирования

КОНЦЕПЦИЯ МОДЕЛИ

- В соответствии со стратегией развития ГБДОУ.
- Разработка и внедрение как материальных, так и нематериальных компонентов мотивации и стимулирования.
- Использование современных технологий управления.

ПРИНЦИПЫ

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| Системность | - Гибкость |
| - Последовательность | - Эффективность |
| - Организованность | - Наличие обратной связи |
| - Результативность | |

ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ

- Стимулирование профессионального развития педагогов.
- Система повышения профессионального уровня педагогов.
- Сопровождение молодых специалистов.
- Портфолио профессионального мастерства.

СТИМУЛЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

- Мотивы саморазвития, реализации себя, самоутверждения, причастности к делам коллектива.
- Вознаграждения, которые используются за эффективное профессиональное развитие (авторские программы, методическая работа, обобщение опыта, творческие проекты...)

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ

- Самообразование и самосовершенствование педагогов, включая дистанционные и электронные формы
- Внесение инноваций в традиционные формы работы с педагогами (в т.ч., открытые мероприятия на районном, городском, Всероссийском уровне)
- Курсовая подготовка, профессиональная переподготовка
- Конкурсное движение (ГБДОУ - победитель конкурса «Мир в твоих руках»)
- Совместные мероприятия, организация досуга (экскурсии, чествование именинников, победителей конкурсов и соревнований), тренинги личностного роста, связь поколений

Результаты реализации проекта

ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

- Эффективные критерии оценки результативности деятельности сотрудников для начисления стимулирующей части заработной платы
- Высокий квалификационный уровень педагогов
- Личные достижения педагогов
- Достижения ГБДОУ
- Стабильность работы педагогического коллектива

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- Улучшение качества образовательного процесса
- Рост профессионального мастерства
- Стабильный коллектив
- Высокий рейтинг ГБДОУ в родительском и профессиональном сообществе

ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- 100% педагогов прошли курсы повышения квалификации
- 100% педагогов соответствуют требованиям профессионального стандарта
- 100% педагогов участвуют в конкурсах муниципального, районного, городского, Всероссийского уровня
- 100% детей на этапе завершения дошкольного детства достигли уровня целевых ориентиров ФГОС ДО