



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 12 комбинированного вида
Красносельского района Санкт-Петербурга

Изумрудный город:

Где сбываются желания сотрудников.

Система мотивации персонала дошкольного
образовательного учреждения

Номинация:
**Лучшая кадровая технология
в сфере мотивации персонала**

*«Каждый сотрудник - это герой, идущий к исполнению
своего заветного желания. Мы создали город, где эти желания
сбываются»*



Почему традиционная мотивация перестала работать?

Ключевые проблемы в команде и их влияние



Молодые специалисты не верят в себя, нет признания.

Опытные педагоги выгорают, нет заботы и тепла.

Сотрудники боятся публичности и конкурсов, сцены.

Рутинa и бумаги съедают время, нет прозрачности.



ИДЕЯ:

Мотивация — это не только деньги. Это исполнение «заветных желаний»: быть признанным, защищённым, услышанным и комфортным.

4 «желания» - 4 инструмента мотивации - 4 героя



ЦЕЛЬ:

Создание условий, при которых каждый сотрудник мотивирован оставаться в коллективе, развиваться и реализовывать свой потенциал.



ЗАДАЧИ:

1. Снизить уровень эмоционального выгорания и текучести кадров.
2. Повысить вовлеченность сотрудников через систему развития, признания и доверия.
3. Обеспечить прозрачные карьерные перспективы для каждого педагога.
4. Создать атмосферу заботы и комфорта, мотивирующую на высокие результаты.



«Мозги для Страшилы»

Мотивация через обучение и развитие



Мотивация через обучение и развитие дает уверенность, перспективу и возможность проявить себя, закрывает потребность в компетентности, что снижает текучесть кадров и создает культуру «обучающейся организации».

Инструменты:

- Наставничество
- Курсы повышения квалификации
- Творческие группы



«Сердце для Дровосека»



Мотивация через эмоциональную поддержку



Инструменты:

- Комната психологической разгрузки
- Недели психологии
- Гибкий график
- «День без детей» для методической работы
- Дни здоровья, зарядка для сотрудников
- Тимбилдинг и корпоративные праздники



Мотивация через эмоциональную поддержку добавляет разнообразие в рабочие будни, снижает риск профессионального выгорания и поддерживает интерес к профессии, укрепляет доверие и командный дух.

«Смелость для Льва»

Мотивация через социальное признание



Инструменты:

- Выступления на семинарах, конференциях
- Творческие конкурсы
- Профессиональные конкурсы
- Конкурс «Идея года»
- Доска «Суперспособности наших сотрудников»

Мотивация через социальное признание дает сотрудникам рост самооценки, признание коллег и руководства, возможность проявить себя и повысить статус, а организации – вовлеченность, развитие талантов, укрепление репутации и снижение текучести.



«Волшебство Гудвина»

Мотивация через комфорт и открытый стиль управления



Инструменты:

- Прозрачная система стимулирования
- Демократичность управления
- «Круг доверия» — регулярные встречи с руководителем
- Открытая обратная связь



Мотивация через комфорт и демократичность управления дает сотрудникам чувство защищенности, уважения и причастности к решениям, снижает стресс и выгорание, повышает вовлеченность и инициативность, а организации — доверие, прозрачность и устойчивый психологический климат.

МАРКЕРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ



Снизилась текучесть кадров,

увольнение только
по веским основаниям –
переезд, пенсионный возраст,
состояние здоровья.



Повысилась вовлеченность и активность

молодых специалистов –
стремление к профессиональному
росту, внедрению современных
методов работы.



Отсутствие конфликтных ситуаций

среди сотрудников
учреждения.



Появились инициативы,

исходящие от сотрудников.



80%

сотрудников чувствуют
заботу и признание.



Реализовано

8

инновационных
проектов.



100%

сотрудников повысили
свою квалификацию
внутри учреждения.



100%

педагогов аттестованы
на первую и высшую
квалификационную категорию.



7

человек приняли участие
в профессиональных
конкурсах за последний год.



Каждый сотрудник принимает участие в управлении организацией

через творческие группы,
коллегиальные органы управления.



Повысился процент
участия сотрудников на

30%

в распространении своего
опыта работы на разных уровнях
(федеральный, городской, районный).



90%

сотрудников чувствуют
заботу и признание.

ПРОЕКТ МОЖНО МАСШТАБИРОВАТЬ



- ◆ Метафора «Изумрудного города» универсальна и легко адаптируется
- ◆ Инструменты не требуют значительных финансовых затрат
- ◆ Наличие чёткого алгоритма внедрения и готовых шаблонов документов
- ◆ Подходит для любого бюджетного учреждения

ВКЛАД В ПЕРСПЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ



- ◆ Формирование стабильного коллектива, который превращает разрозненных специалистов в сплоченную результативную команду.



- ◆ Мотивированная команда – залог высокого качества!

«Изумрудный город – это не место. Это люди!
Каждый сотрудник – изумруд.

Мы создаем условия, чтобы каждый засиял!»

ГБДОУ детский сад № 12 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга



КОНТАКТЫ



Заведующий
**Скачкова
Алла Викторовна**



Тел.:
8812-735-45-13



Почта:
gdou12@obr.gov.spb.ru



Сайт:
<https://ds12.krsl.gov.spb.ru>