



129226, Москва,
ул. Сельскохозяйственная, д. 18, к. 3

8 (495) 656-72-05
8 (495) 656-75-05

edu@tc-sfera.ru

Центр образования Сфера

Управленческая модель «Пять-У» как условие формирования инновационной культуры организации

09.12.2020

Подписные издания

До 31 декабря

Оформи подписку
на 12 месяцев по
цене 6 месяцев

sfera-podpiska.ru



Интернет-магазин



**Все книги
издательства на
sfera-book.ru**

Спикер вебинара



Фомина Галина Юрьевна

Заведующий МБДОУ «Детский сад №13» «Карамелька» г.Владимира.
Педагогический стаж – 26 лет.
Награждена почетными грамотами управления образования г.Владимира, почетными грамотами департамента образования Владимирской области, благодарственными письмами законодательного собрания Владимирской области, почетной грамотой министерства образования Российской Федерации.



Когда приходит ветер перемен, строй не щит от ветра, а ветряную мельницу!



**Переход на новую
качественную систему
работы педагогов
дошкольного образования,
которая предполагает
работу в инновационном
режиме**

**Неготовность значительной части
педагогов к соответствующим
переменам.**



**МОДЕРНИЗАЦИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Инновации ???



Профессиональный
рост??

Ценности ФГОС
ДО



Новые ценностные ориентиры в дошкольном образовании



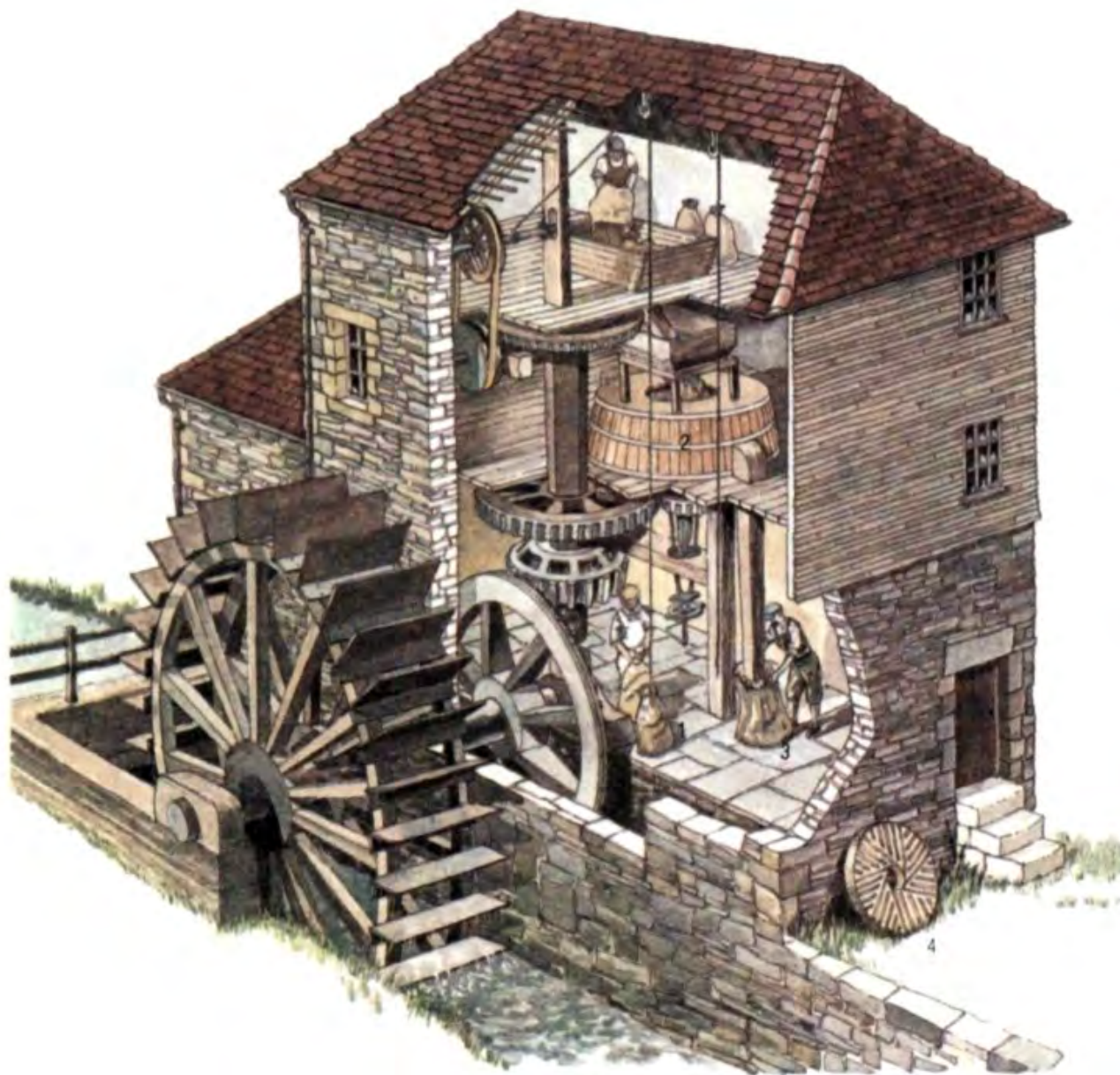
Поиск механизмов формирования инновационной культуры

Перемены требующие обновления технологий и процессов в управлении ДОУ

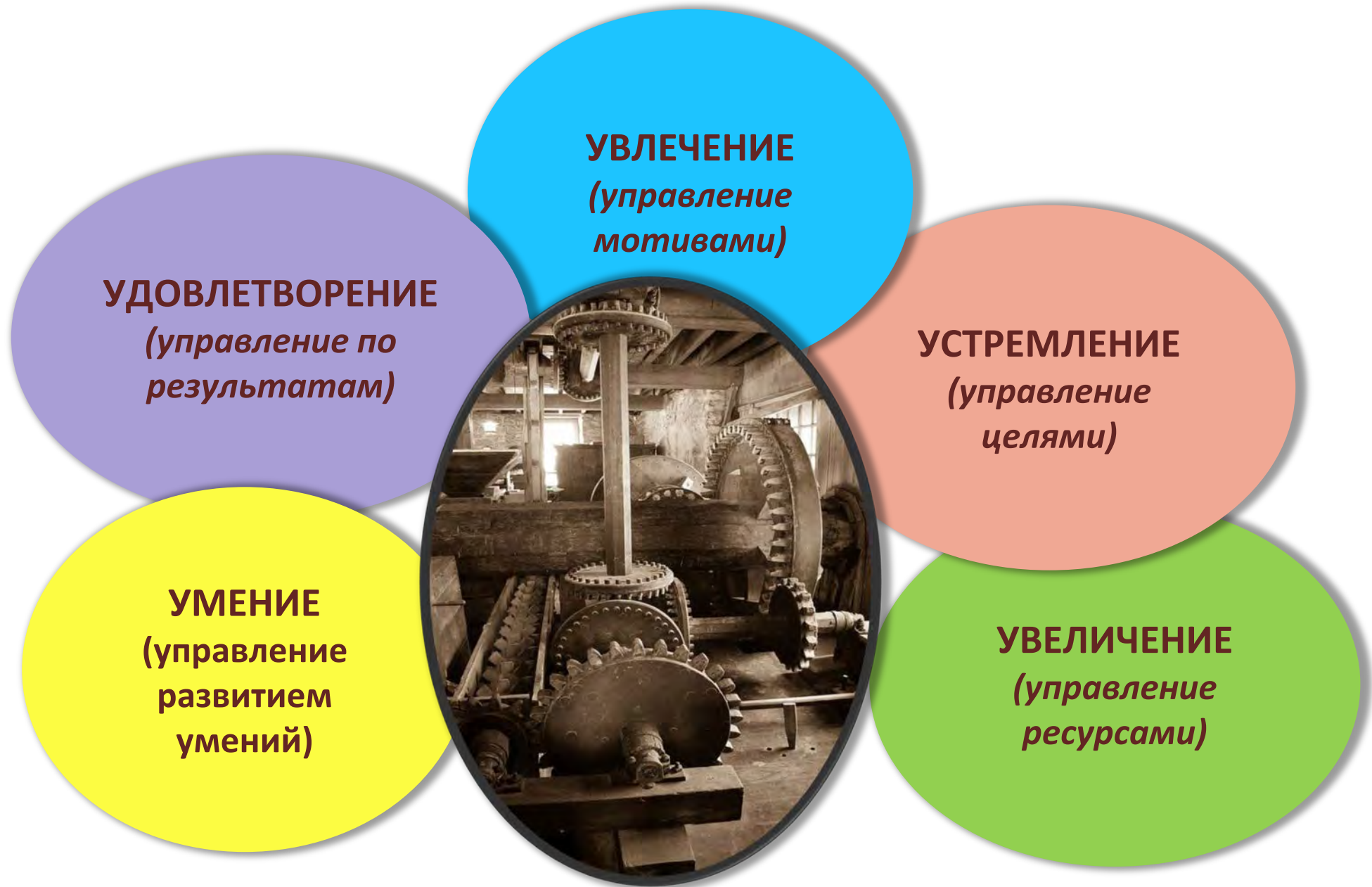


Приоритет инновационной деятельности

Механизм



Модель управления «Пять-У»



Увлечение (управление мотивами)

«Мотивация — непрерывна, она не прекращается, она сложна и нестабильна и является почти универсальной характеристикой практически любого состояния организма.»

(Абрахам Маслоу)



Увлечение (управление мотивами)

Под мотивационной средой подразумевают систему условий, способствующих переводу внешних мотивов деятельности воспитателей ДОО во внутренние мотивы, связанные с самореализацией, стремлением к саморазвитию, профессиональному росту.



Характеристики мотивационной среды:

- взаимопонимание и удовлетворенность субъектов образовательного процесса взаимоотношениями;
- преобладающее позитивное настроение;
- авторитетность руководителей;
- совместная инновационная деятельность (проекты, мероприятия, участие в конкурсах).

Увлечение (управление мотивами)

Диагностические методики

- методика «Мотивы педагогической профессии» (Т.Н. Сильченкова);
- методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана);
- методика изучения факторов привлекательности профессии (предложена В.А. Ядовым, модифицирована Н.В. Кузьминой, А.А. Реаном);
- диагностика уровня готовности педагога к саморазвитию: анкеты «Выявление способности воспитателя к саморазвитию»;
- методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишиной).



Увлечение (управление мотивами)

Методы мотивации и стимулирования сотрудников ДОО

Организационно-административные	Экономические	Социально-педагогические
<ul style="list-style-type: none">- Обновление положения о системе стимулирования.- Заключение эффективных контрактов.- Аттестация сотрудников	<ul style="list-style-type: none">- Премирование.- Оплата участия в конкурсах.- Гранты на приобретение дополнительных игровых модулей и технических средств для обогащения развивающей предметно-пространственной среды группы (телевизор, интерактивная доска, конструкторы и т.п.).- Покрытие расходов на организацию обучения, переподготовку, повышение квалификации	<ul style="list-style-type: none">- Моральное стимулирование

Увлечение (управление мотивами)

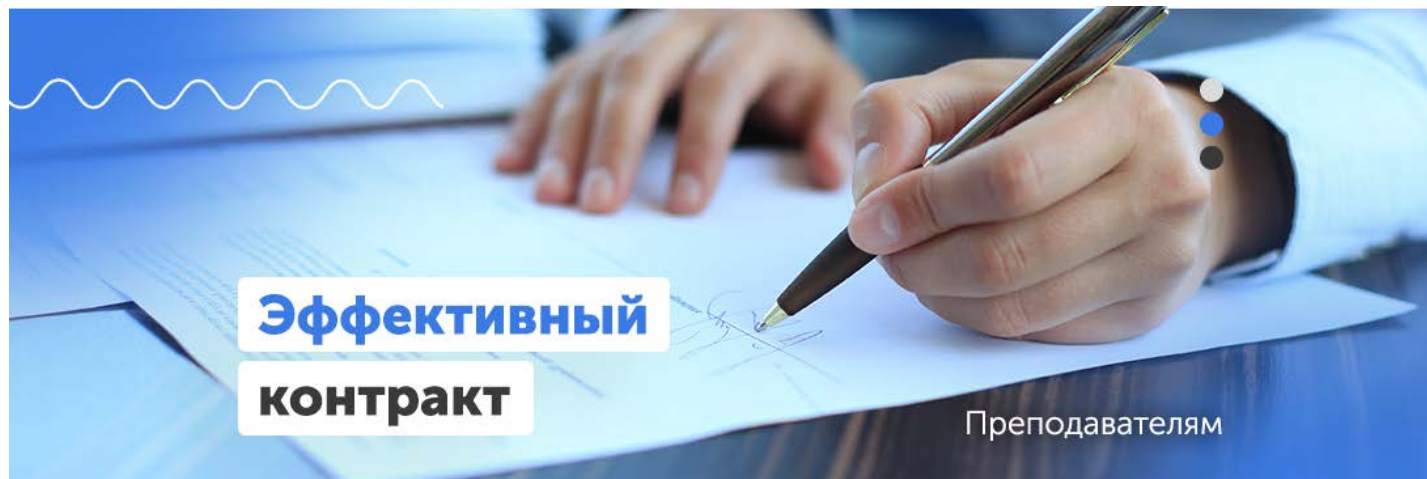
При обновлении системы стимулирования педагогов важно придерживаться следующих управленческих позиций:

- Коллегиальность и открытость информации относительно показателей материального стимулирования;
- Коллегиальность в принятии решений.
- Оказание поддержки педагогу при инициативной позиции включения в инновационную деятельность;
- Признание, чествование и материальное стимулирование педагогов, реализующих авторские инновационные практики.



Увлечение (управление мотивами)

Одной из форм стимулирования служит заключение с сотрудниками **эффективного контракта** — трудового договора, в котором максимально конкретизированы трудовые функции: приведены показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, а также установлен размер и условия получения стимулирующих выплат, зависящие от результатов труда по инновационной деятельности как отдельно взятого воспитателя, так и учреждения в целом



Увлечение (управление мотивами)

Интересной, на наш взгляд, **экономической формой стимулирования** может быть оплата администрацией ДОО следующих мероприятий:

- участия педагога в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах профессионального мастерства и конференциях разного уровня;
- обучения на курсах повышения квалификации по инновационным практикам дошкольного образования;
- подписки на профессиональные педагогические издания;
- приобретения различных технических средств на группу ДОО (интерактивные доски, столы, наборы по робототехнике, цифровая лаборатория для дошкольников «Наураша», плазменный телевизор и т.д.)

Увлечение (управление мотивами)

Одним из основных условий высокой эффективности **морального стимулирования** является обеспечение социальной справедливости, то есть точного учета и объективной оценки трудового вклада каждого работника. Уверенность в обоснованности, справедливости признания трудовых заслуг работника, в правильности его поощрения поднимает моральный авторитет труда, возвышает личность, формирует активную жизненную позицию.



Увлечение (управление мотивами)

Основные правила, которыми следует

руководствоваться при построении системы стимулирования:

- система поощрения должна побуждать к саморазвитию, самореализации;
- важно, чтобы результаты, за которые вводится поощрение, измеримыми;
- способы оценки результатов должны быть известны и понятны сотрудникам;



— принятые формы поощрения должны давать педагогу возможность удовлетворения различных потребностей, поэтому надо стараться задействовать в системе стимулирования максимально возможное число мотивов;



Увлечение (управление мотивами)

Основные правила, которыми следует руководствоваться при построении системы стимулирования:

— необходимо использовать при поощрении сотрудников как можно более разнообразные формы, сочетая материальное и моральное стимулирование, индивидуальные и коллективные формы поощрения, общественное и персональное признание заслуг и т.д.;

— при выборе любых форм поощрения следует учитывать психологические особенности педагогов и групп — структуру их мотивов, стремление к достижению успеха или к избеганию неудач и т.д.;

— поощрение за коллективные результаты более предпочтительно, поскольку потенциально более продуктивно для целей дошкольной образовательной организации;



Увлечение (управление мотивами)



Эпиграф



*Все управление к
конечном счете сводится к
стимулированию активности других
людей.*

(Ли Якокки)

Устремление (управление по целям)

Если ты хочешь построить корабль, не стоит созывать людей,
чтобы все спланировать, разделить работу, достать
инструменты и рубить деревья,
**надо заразить их стремлением к бесконечному
морю...**

Тогда они сами построят корабль.

Антуан де Сент-Экзюпери



Устремление (управление по целям)

«Постановка целей – это первый шаг в преобразовании невидимого в видимое – фундамент для любого успеха в жизни»

Энтони Роббинс



В толковом словаре русского языка под редакцией Д. Н. Ушакова слово **«устремление»** трактуется как цель, намерение, задача.

В словаре русского языка под редакцией А. П. Евгеньевой оно рассматривается как настойчивое влечение, тяготение, стремление к чему-либо, к достижению какой-либо цели.

Устремление (управление по целям)



Увеличение (управление ресурсами)



Увеличение (управление ресурсами)

Инновационные ресурсы включают в себя:

- сотрудников организации, характеризующихся уровнем профессиональной подготовки, стремлением к саморазвитию, способностью к самообразованию и позитивным отношениям к инновациям;
- систему управления, соответствующую задачам развития инновационного процесса;
- имеющийся технологический и организационный уровень образовательной деятельности;
- наличие инновационных проектов;
- финансовое обеспечение инновационной деятельности



Увеличение (управление ресурсами)

Управленческой задачей информатизации образовательной организации является создание информационно–образовательной среды (ИОС)



Целями ИОС ОО является:

- создание единого информационного пространства для качественного улучшения работы педагогического состава;
- использование ИКТ для повышения эффективности и компетентности педагогов ДОО в ходе образовательного процесса;
- переход к безбумажному документообороту;
- обеспечение родителям (законным представителям) детей доступа к информации на сайте и другим информационным ресурсам ДОО в Интернет.

Умение (управление развитием умений)

Кто-то умеет хорошо выполнять свое дело. А кто-то действительно творит по-настоящему. Между этими двумя умениями — огромная разница.



Такахаси

Умение (управление развитием умений)

В качестве профессионально значимых умений и личностных выделяем:

- педагогическую направленность, как комплекс психологических установок на работу с детьми, профессионально ориентированных мотивов и способностей, профессиональных интересов и личностных качеств, а также профессиональное самосознание;
- эмпатию, выражающуюся в эмоциональной отзывчивости на переживания ребенка, в чуткости, доброжелательности, заботливости, верности своим обещаниям;
- педагогический такт, проявляющийся в умении сохранять личное достоинство, не ущемляя самолюбие детей, их родителей, коллег по работе;



Умение (управление развитием умений)

В качестве профессионально значимых умений и личностных выделяем:

- педагогическую зоркость, предполагающую умения фиксировать существенное в развитии ребенка, предвидеть перспективы, динамику становления личности каждого воспитанника и коллектива в целом;
- педагогический оптимизм, основанный на глубокой вере педагога в силы, возможности каждого ребенка, в результативность образовательной работы;
- культуру профессионального общения, предполагающую организацию правильных взаимоотношений в системах «педагог – ребенок», «педагог – родитель», «педагог – коллеги»;
- педагогическую рефлекссию, как самоанализ проделанной работы, оценку полученных результатов, соотнесение их с поставленной целью.

Удовлетворение (управление по результатам)



*«Жизнь не может дать большего
удовольствия, чем
удовлетворенность от преодоления
трудностей, перехода от одного
уровня успеха к другому, появления
новых желаний и их реализации»*

Сэмюэль Джонсон

Удовлетворение (управление по результатам)

Управленцам важно отслеживать и оценивать степень удовлетворенности различными аспектами деятельности, для чего могут применяться разные диагностические методики, например:

- «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В.Козлов, Г.М. Мануйлов);
- «Иерархия потребностей» (модификация И. А. Акиндиновой);
- Анкета по изучению организационных условий удовлетворенности трудом и профессиональным развитием (А.А. Майер)
- Методика «Персонал предприятия и удовлетворенность трудом», разработанная НИИ Министерства труда и социального развития РФ

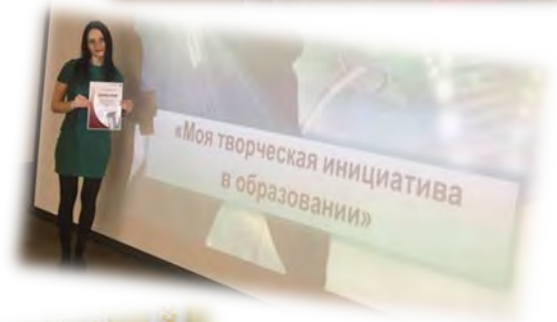


Удовлетворение (управление по результатам)

Показатели результативности

позитивное изменение профессиональной компетентности педагогов ДООУ и их отношения к работе:

- активное участие педагогов в обобщении и распространении инновационного педагогического опыта работы на городском и региональном уровнях.
- оперативное и позитивное реагирование 95 % педагогов на внедрение инновационных практик в образовательную деятельность дошкольного образовательного учреждения
- наличие победителей, призёров и участников профессиональных конкурсов (2018г-12 педагогов, 2019г.- 16 педагогов , 2020г.- 24 педагога)



Удовлетворение (управление по результатам)

В книге в ценностно-смысловом контексте раскрываются управленческий и методический аспекты реализации ФГОС ДО, представлены основные ценности дошкольного образования. Рассказывается о методическом сопровождении развития педагогов. Предназначено для руководящих и педагогических работников ДОО, преподавателей институтов повышения квалификации, педколледжей и университетов, а также студентов.



Заключение

*Однажды ученик спросил
у Мастера:*

- Долго ли ждать
перемен к лучшему?*
- Если ждать, то долго!
– ответил Мастер.*

Притча



Контактная информация

Будем рады сотрудничеству:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение г Владимира «Детский сад № 13»



600035 г.Владимир, ул.Соколова-Соколенка 17ж



(4922) 31-51-06



vdou13@yandex.ru



<http://karamelka13.dou.obrazovanie33.ru/>



До новых встреч!

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



129226, Москва, ул. Сельскохозяйственная, д. 18, к. 3



+7 (495) 656-75-05



www.tc-sfera.ru

До новых встреч!

