



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](http://sfera-podpiska.ru)



# Интернет-магазин



**Все книги  
издательства на  
[sfera-book.ru](http://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 ???



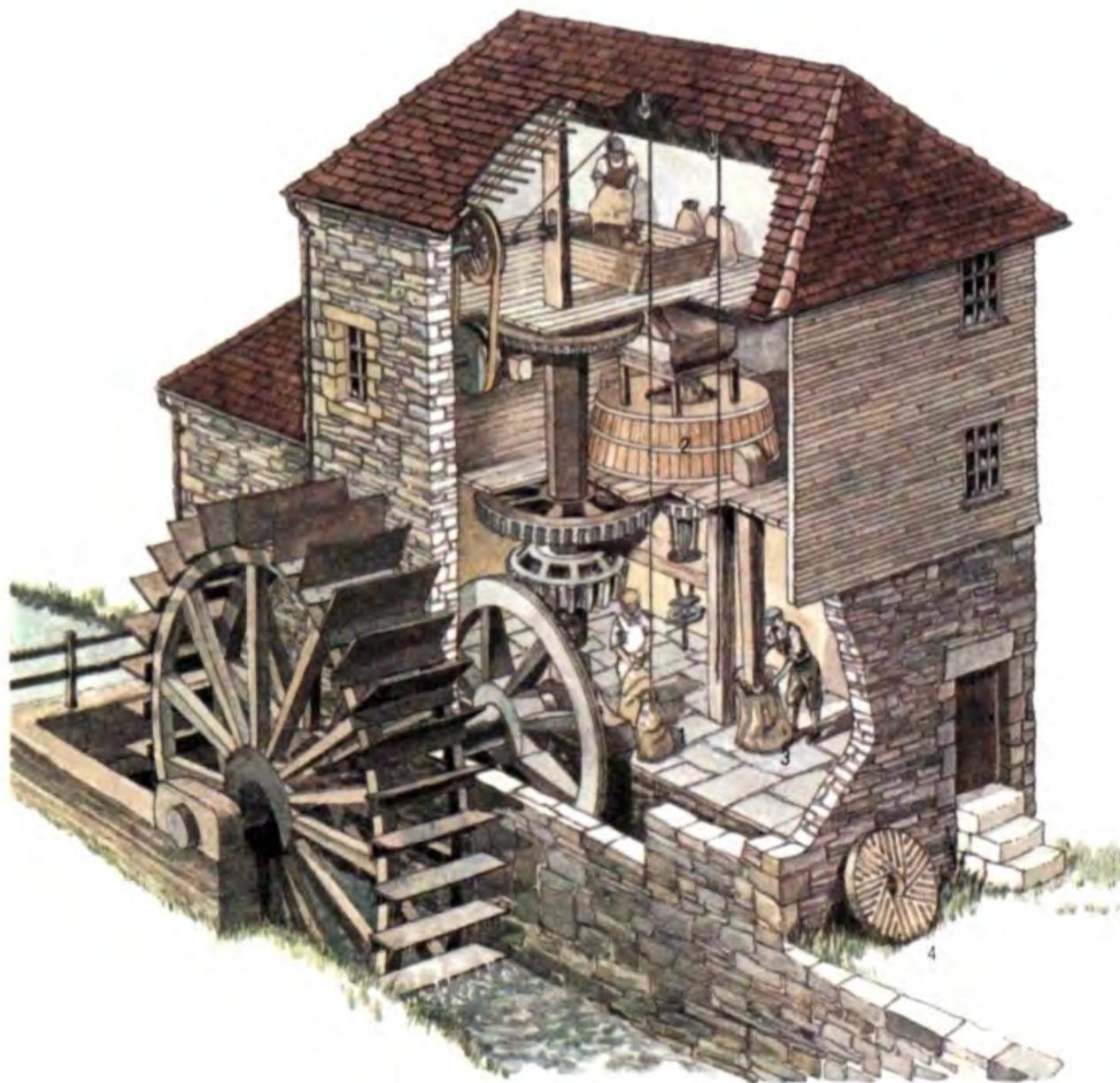
Профессиональный  
рост??

Ценности ФГОС  
ДО

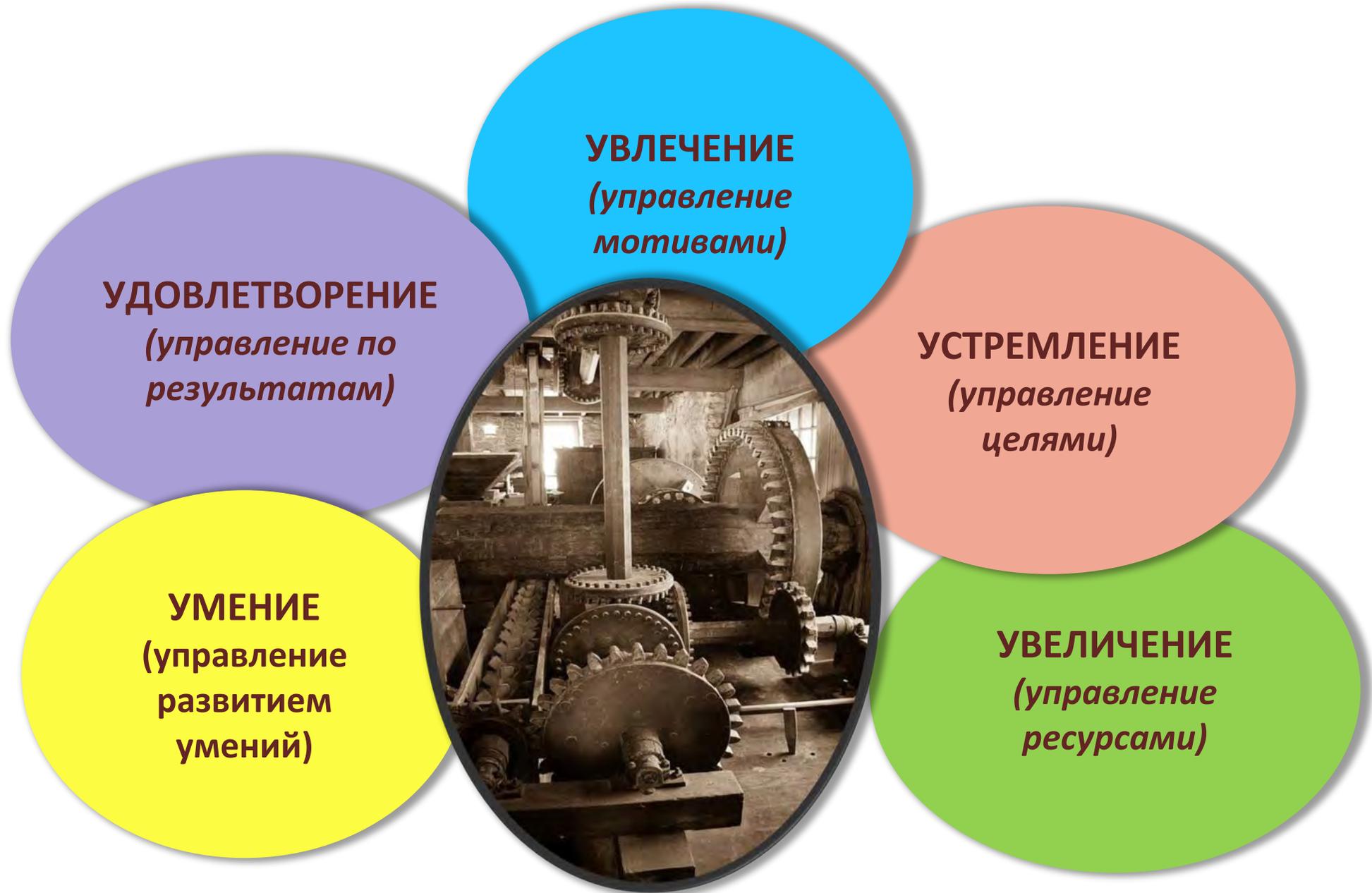




# Механизм



# 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.**



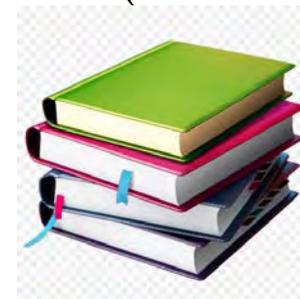
## **Характеристики мотивационной среды:**

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



# Увлечение (управление мотивами)

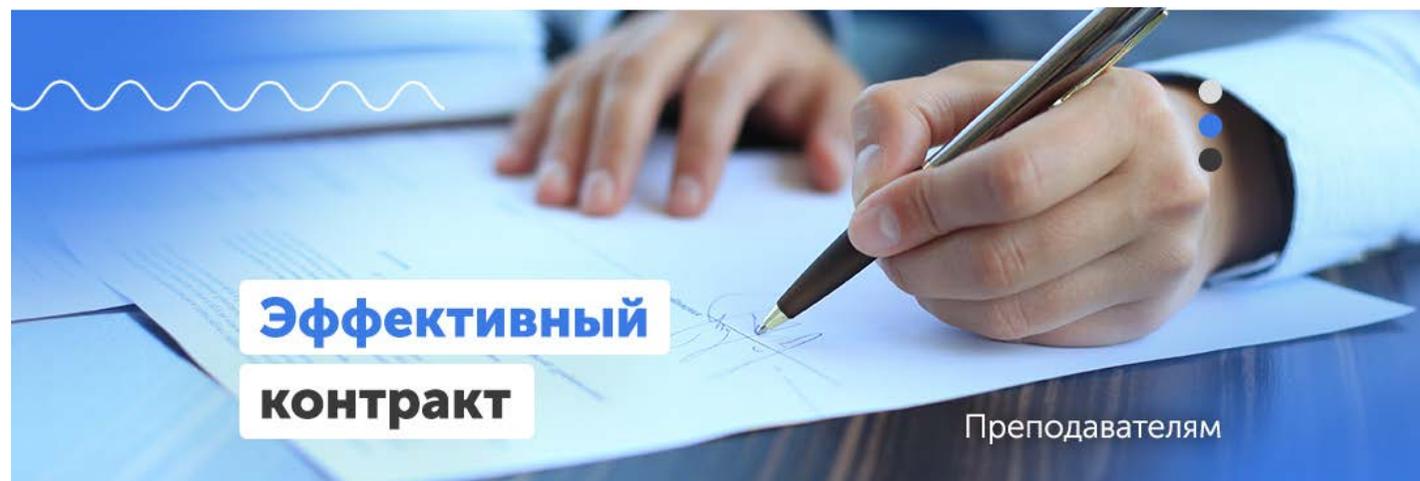
**При обновлении системы стимулирования педагогов важно придерживаться следующих управленческих позиций:**

- 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 из 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](http://www.tc-sfera.ru)

## До новых встреч!

