

*«Единственная возможность
заставить человека сделать что-либо
– это сделать так,
чтобы он сам захотел сделать это»*

Дейл Карнеги

Мотивация коллектива ДОУ на внедрение инноваций

**Составитель: Долгая М.В.
старший воспитатель
МАДОУ д/с № 37, 1КК**

ГО Богданович, 2021

ИННОВАЦИИ



КОЛЛЕКТИВ



СОПРОТИВЛЕНИЕ



ПРИНЯТИЕ



РАВНОДУШИЕ



СОПРОТИВЛЕНИЕ + РАВНОДУШИЕ

(чем вызвано)

- **Осознание недостаточности знаний и опыта в организации внедрения инноваций**
- **Недостаток ресурсного обеспечения (дидактического, материального, технического, информационного и тд.)**
- **Негативное отношение педагогов к инновации, связанное с устойчивостью стереотипов образовательной деятельности**
- **Отсутствие системы стимулирования инновационного педагогического мастерства**
- **Личностные мотивы и качества**

- **В связи с этим, возникает необходимость создания**

Определенного набора факторов, усиливающих

**желание работать,
узнавать и реализовывать новое
в организации**

Цель:

Создание модели руководства профессиональной педагогической направленной на активизацию его потенциала при внедрении инноваций в ДОУ .



**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ
МЕНЕДЖМЕНТ**



Задачи:

- ▶ Изучить понятие и особенности мотивации профессионального развития педагогов ДОУ.
- ▶ Рассмотреть основные формы и методы мотивации педагогов ДОУ.
- ▶ Определить и проанализировать мотивационную готовность педагогического коллектива к введению инноваций
- ▶ Определить существующие антиинновационные барьеры, препятствующие освоению новшеств.
- ▶ Провести анализ факторов, мотивирующих педагогов к эффективной работе по данной проблеме для каждой группы педагогов.
- ▶ Выделить условия успешного мотивирования педагогов на введение инноваций.
- ▶ Разработать и реализовать комплекс мероприятий (Программу) по внедрению инноваций в ДОУ, включающий механизмы и инструменты управления мотивацией профессионального развития.
- ▶ Модернизировать материально-техническую базу ДОУ

Внедрение инноваций

1. Подготовительный

2. Организационно - практический

3. Контрольно - оценочный

ЭТАПЫ

План работы по внедрению ИННОВАЦИЙ

Этапы программы	Цель	Содержание деятельности
1. Подготовительный этап	Теоретическая готовность педагогического коллектива к освоению новшеств.	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка положения об инновационной деятельности2. Изучение нормативно-правовой базы по внедрению инновационной деятельности в ДОУ3. Изучение методической литературы по вопросу внедрения инновационной деятельности в ДОУ.4. Разработка положения о создании творческой группы по внедрению инновационной деятельности5. Разработка программы инновационной деятельности6. Анализ готовности педагогического коллектива к новшествам.7. Ожидаемые результаты.8. Разработка плана мероприятий

План работы по внедрению ИННОВАЦИЙ

<p>2. Организационно-практический этап</p>	<p>Усиление мотивационной готовности, обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Создание рабочей группы.2. Развитие профессиональных умений педагогов через КПК, семинары, конференции, мастер-классы.3. Методическая поддержка педагогов ДОО.4. Улучшение материально-технической базы.5. Разработка и реализация программы деятельности педагогического коллектива по введению инноваций.6. Разработка и реализация инновационных проектов в ДОО7. Трансляция опыта педагогическому сообществу.8. Результат (продукт)
<p>3. Контрольно-оценочный этап</p>	<p>Выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями мотивации педагогов колледжа к инновациям.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.2. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.3. Составление программы деятельности педагогического коллектива к инновациям в дальнейшем.

Подготовительный этап

Анализ готовности педагогического коллектива к внедрению инноваций

Педагогам необходимо было по 3-х балльной шкале от 1 до 3 оценить свою готовность к инновационной деятельности по каждому показателю: 1 – не соответствует, 2-соответствует, 3 – полностью соответствует.

Ответственные: Заведующий, зам.зав. По ВМР

Мотивационно-творческая направленность личности.

Критерии готовности



1. Любознательность, творческий интерес.
2. Стремление к творческим достижениям.
3. Стремление к лидерству.
4. Стремление к получению высокой оценки творческой деятельности со стороны администрации.
5. Личная значимость творческой деятельности.
6. Стремление к самосовершенствованию.

Креативность педагога



1. Продуцирование большего числа решений: вариативность педагогической деятельности.
2. Независимость суждений не стесняется выражать своё мнение).
3. Фантазия, воображение (интеллектуальная лёгкость в обращении с идеями).
4. Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления.
5. Стремление к риску.
6. Чувствительность к проблемам в педагогической деятельности.
7. Критичность мышления, способность к оценочным суждениям.
8. Способность к самоанализу, рефлексии.

Оценка профессиональных способностей педагога ДОУ к осуществлению инновационной деятельности.



1. Способность личности к овладению методологией творческой деятельности.
2. Владение методами педагогического исследования.
3. Способность к созданию авторской концепции, технологии деятельности.
4. Способность к планированию экспериментальной работы.
5. Способность к организации педагогического эксперимента в школе.
6. Способность к коррекции, перестройке деятельности.
7. Способность аккумулировать и использовать опыт творческой деятельности других учителей.
8. Способность к сотрудничеству и взаимопомощи в творческой деятельности.
9. Способность творчески разрешать конфликты.

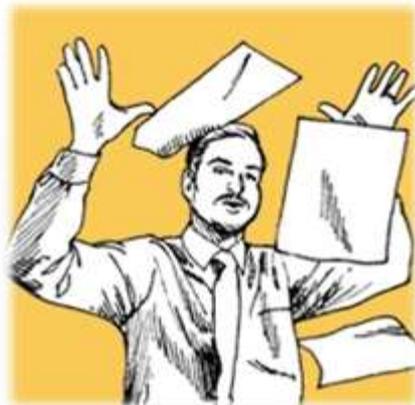
Индивидуальные особенности личности педагога



1. Темп творческой деятельности.
2. Работоспособность личности в творческой деятельности.
3. Решительность, уверенность в себе.
4. Ответственность.
5. Убеждение педагога в социальной значимости творческой деятельности.
6. Честность, правдивость
7. Способность к самоорганизации.

Я ЛИЧНОСТЬ

Готов



НЕ Готов

В связи с чем?

**Недостаточная
материально-
техническая
база**

**Отсутствие
знаний
проблеме**

.....

по
**Не уверенность
в себе, в своих
возможностях**

**Нет
желания**

ЧТО нам МЕШАЕТ?

Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций

№ п/п	Причины, препятствующие освоению инноваций	Количество педагогов, выбравших данную причину*	% от общего количества Респондентов*
1	Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.	15	31,25%
2	Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.	6	12,5%
3	Плохое здоровье, другие личные причины.	2	4,1 %
4	Большая учебная нагрузка.	1	2,08%
5	Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное.	1	2,08%
6	Отсутствие материальных стимулов.	8	16,6%
7	Чувство страха перед отрицательными результатами.	4	8,3%
8	Отсутствие помощи.	4	8,3%
9	Разногласия, конфликты в коллективе.	-	-

*примерные данные

Изучение методической литературы

Примерные рассматриваемые понятия и процессы, такие как:

Инновационный процесс -

это создание, освоение и применение новшеств, обеспечивающих успешность перевода СИСТЕМЫ в новое качественное состояние

Ответственные: зам. зав. По ВМР, воспитатели специалисты ДООУ

Инновационная среда – это :

- ***способность педагогов к творчеству;***
- ***наличие в коллективе партнёрских и дружеских отношений;***
- ***хорошая обратная связь;***
- ***общность ценностных ориентаций, интересов, целевых установок.***



1. Мотивация –

это СОВОКУПНОСТЬ внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Мотивация профессионального развития – процесс побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии.



ПРИНЦИПЫ мотивации и стимулирования педагогов в ДОУ

ПРИНЦИПЫ



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

Виды стимулирования мотивации

Материальные

**Нематериальные,
духовные**

**Материально-
денежные**

Социальные

Моральные

Методы мотивации



Административные



Экономические



**Социально-
психологические**



Административные (организационно-распорядительные) методы мотивации

- оказывают прямое воздействие на волю подчиненных, что проявляется в однозначности отдаваемых распоряжений и в обязательности выполнения любого административного акта;
- носят безвозмездный характер, **не предусматривающий стимулирование;**
- требуют наличия и использования действенной **системы контроля за их исполнением;**
- требуют не наилучшего решения проблем, а **выполнения строго определенных действий.**

Основными преимуществами административных методов являются:

- 1) они единственно эффективны в примитивных ситуациях;
- 2) позволяют установить строгую дисциплину производственного и управленческого персонала;
- 3) обеспечивают выбранную технологию производства и управления.

Основные их недостатки:

- 1) они не способствуют развитию творческого начала личности;
- 2) приводят к концентрации власти;
- 3) требуют обязательного оформления всех принимаемых решений, что отрицательно влияет на время их реализации;
- 4) зачастую негативно оцениваются персоналом



Административные методы подразделяются на:

- **организационные**, ориентированные на использование в типовых ситуациях и подразделяемые, в свою очередь, на **регламентирование, нормирование и инструктирование**;



- **распорядительные и дисциплинарные**, которые ориентированы на использование в конкретных ситуациях.

Экономические методы

Эти методы основаны на использовании материальных мотивов поведения людей и основными требованиями, предъявляемыми к ним являются:

1) индивидуализированность, т.е. каждый работник должен получить то, что он заслуживает по конечным результатам труда;
2) наличие единой системы формирования индивидуальных материальных вознаграждений.

При определении размеров и методов персонального экономического воздействия следует исходить из положения о том, что благосостояние работников необходимо рассматривать как источник эффективности всей организации.



Экономическая мотивация персонала складывается из трех основных составляющих:

- **прямое материальное вознаграждение**, включающее заработную плату, премии (бонусы), участие в прибылях (акционерном капитале);

- **социальные выплаты**, включающие: возможность использовать оборудование предприятия в личных целях по льготным ценам (например, аренда автотранспорта, компьютера и т.п.); субсидии на питание; возможность покупки товаров своего предприятия по внутренним ценам; помощь в оплате образования, причем не только работникам предприятия, но и членам их семей; предоставление возможности обучения на различных курсах предприятия; возможность получения льготных кредитов; возможность членства в различных клубах (спортивных, социальных и т.д.); предоставление различных страховок и медицинского обслуживания; предоставление оплачиваемого отпуска и других невыходов на работу; пенсионное обеспечение;

- **штрафы**.

Основой экономических методов управления персоналом является **заработная плата**, которая является денежным исполнением обязательств предприятия по отношению к работнику за результат его труда.

Социально- психологические методы

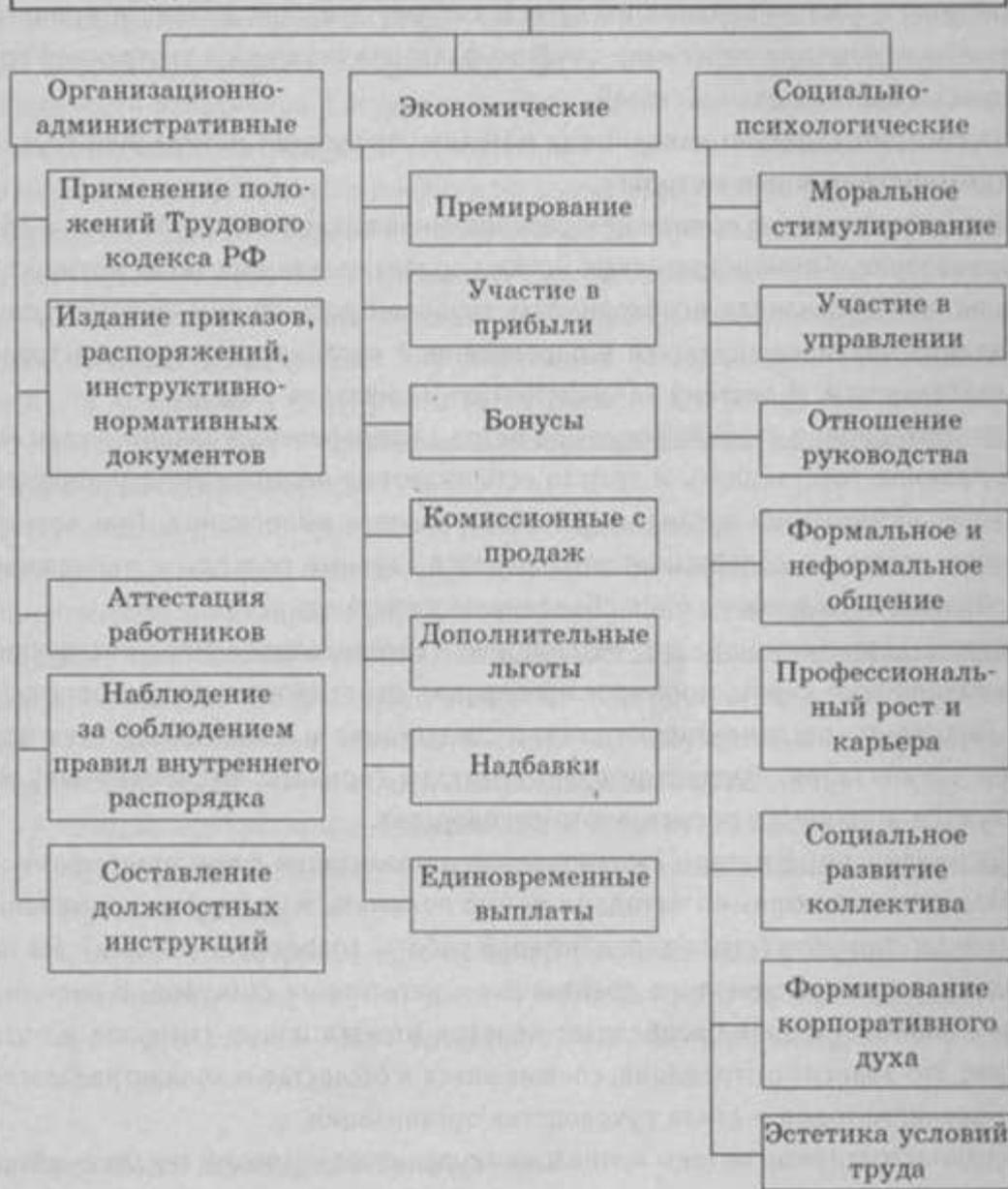
управления в своей совокупности предназначены для создания и поддержания такого социально-психологического климата в организации, чтобы работник:

- с одной стороны, делал все необходимое для достижения целей организации;
- с другой стороны, имел бы все возможности для саморазвития в выбранном им направлении.



Среди социально-психологических методов мотивации можно выделить: развитие социальной инфраструктуры организации, социальные исследования, соревнование, преодоление и использование конфликтов, методы создания команд, методы гуманизации труда, методы морального поощрения и порицания, психологическое влияние, убеждение.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА



Модель Методов Управления мотивацией

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА



СОПРОТИВЛЕНИЕ

ПРИНЯТИЕ

СОПРОТИВЛЕНИЕ
ПРИНЯТИЕ
РАВНОДУШИЕ

Модель
Системы
руководства
Управления
мотивацией

Показатели

- 1. Рост численности педагогов, прошедших программы повышения квалификации**
- 2. Активное участие педагогов в трансляции опыта на различных уровнях**
- 3. Эффективность инновационных проектов.**
- 4. Оснащенность материально-технической базы и т.д.**

Ресурсы

- Управленческие**
- Финансово-экономические**
 - Кадровые**
 - Информационные**
- Мотивационные ресурсы**
 - Нормативно-правовые**
- Материально-технические**
 - Научно-методические**



Организационно - практический этап

1. Создание рабочей группы.
2. Развитие профессиональных умений педагогов через КПК, семинары, конференции, мастер-классы.
3. Методическая поддержка педагогов ДОУ.
4. Улучшение материально-технической базы.
5. Разработка и реализация программы деятельности педагогического коллектива по введению инноваций.
6. Разработка и реализация инновационных проектов в ДОУ
7. Трансляция опыта педагогическому сообществу.
8. Результат (продукт)

ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ

- Стимулы профессионального развития педагогов.
- Система повышения профессионального уровня педагогов.
- Сопровождение молодых специалистов.

СТИМУЛЫ ПРОФЕССИО- НАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

- Мотивы саморазвития, реализации себя, самоутверждения, причастности к делам коллектива.
- Вознаграждения, которые могут использоваться за эффективное профессиональное развитие (авторские программы, КПК, КПП, методическая работа, обобщение опыта, творческие группы...)

**Ответственные: зам. зав. По ВМР, воспитатели
специалисты ДОУ**

Контрольно-оценочный этап

Инновационный потенциал педагогов



1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
2. Проверка гипотезы предложенных успешных условий успешного мотивирования педагогов
3. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.
4. Составление программы деятельности педагогического коллектива к инновациям в дальнейшем.

Ответственные: Заведующий, зам.зав. по ВМР, воспитатели и специалисты ДОУ

Результаты



1. Разработана нормативно-правовая база, регламентирующая инновационную деятельность в ДОУ;
2. Разработаны и реализованы Инновационные проекты в ДОУ
3. Разработанные презентационные материалы.
4. Разработана и реализована рабочая программа для дошкольников «Инженерия».
5. Внесены изменения в ООП ДО .



Критерии (нормативно-правовая база)



1. Ст.20 ФЗ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Положение об инновационной деятельности в ДОУ
3. Программа инновационной деятельности в ДОУ.
4. Инновационный проект
5. Положение о создании творческой группы по внедрению инновационной деятельности
4. Программа деятельности педагогического коллектива по введению инноваций.
5. Другая документация, входящая в нормативно-правовую базу, регламентирующую инновационную деятельность в ДОУ;
6. Программа развития ДОУ
7. Программа управленческой деятельности ДОУ
8. Положение о стимулирующей части оплаты труда
9. Рабочая программа для дошкольников «Инженерия»
10. ООП ДО ДОУ