**Механизм стимулирования повышения качества образовательного процесса в педагогическом коллективе**

Заведующий МАДОУ № 24 «Журавушка»

Оводова Ю.Н.

**Механизм стимулирования за индивидуальные и общие результаты**предназначен для побуждения педагогов к определению методов работы, направленных на поставленные в учреждении цели, а также для повышения интенсивности труда сотрудников и их мотивации к достижению более высоких результатов.

**Повышение качества образования** в настоящее время является одним из главных приоритетов в деятельности любого **образовательного учреждения и от дятельности педагогического коллектива** в полной мере зависит, насколько будет обеспечено это **качество**. Деятельность педагогов, ориентированная не просто на выполнение должностных обязанностей, а направленная на повышение качества образовательного процесса, должны быть мотивирована. А значит, в дошкольной образовательной организации должен быть создан и должен постоянно действовать  **механизм стимулирования повышения качества образовательного процесса**.

 **Механизм стимулирования** представляет собой прежде всего

1. определение результатов труда, за которые будет поощрены сотрудники, критерии их оценки;

А также обязательное

1. информирование сотрудников о содержании системы **стимулирования**, принятия путем совместного обсуждения и отслеживание эффективности реализующейся системы **стимулирования**, ее корректирование.

**Стимулирование – это функция**, которая обеспечивает у работников **повышение** результатов своего труда.

**Стимулирование** труда создает условия для осознания работником, что он может трудиться более производительно.

В своём саду мы используем следующие формы мотивации:

**Материально стимулирование** – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности. **Материальное стимулирование:** не допускает уравниловки и даёт толчок развитию личной материальной заинтересованности.

**Моральное стимулирование – это такие стимулы**, действие которых основывается на потребности человека в общественном признании.

**Материальное стимулирование** в учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда, принятом на общем **собрании трудового коллектива**

В Положении **обозначены** Показатели эффективности деятельности педагогов и размер стимулирующих выплат - % от должностного оклада. (показатели на слайде) Оценка эффективности определена такими направлениями

* Эффективность организации образовательного процесса
* Повышение качества кадрового обеспечения
* Обеспечение безопасности здоровья и жизни воспитанников
* Эффективность работы организации.

**Стимулирующие выплаты педагогическим** работникам в нашем ДОУ устанавливаются 1 раз в месяц.

Педагоги заполняют листы оценки своей деятельности, комиссия, заслушав мнения руководителя и старшего воспитателя, определяет размер стимулирующих выплат каждому педагогу. Необходимо отметить, что при зачете определённых усилий педагога решающим фактором является не только наличие того или иного проведённого мероприятия или деятельности, а также и качество и результативность.

Далее руководитель издаёт приказ о **стимулировании педагогических сотрудников**.

Материальное стимулирование прозрачно, каждый педагог знает, за что он получил определённый процент.

**Моральное стимулирование.**

Моральное стимулирование очень важно для любого педагога.

Какие виды применяются в нашем учреждении.

• личное и публичное признание (грамоты, благодарственные письма, памятные подарки и другое);

• публичная похвала;

• доброжелательный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, выражение личной благодарности;

• направление на муниципальные или региональные конкурсы профессионального мастерства;

• выдвижение на награждение грамотой и благодарностью разного уровня;

• предоставление права педагогу вести школу молодого педагога, школу передового опыта, быть наставником и т. п.;

• предложение возглавить творческую группу;

• предложение повысить квалификационную категорию;

• включение в состав жюри конкурсов, экспертные советы;

• публикация о педагоге в СМИ, на сайте ОУ, в социальных сетях.

* Критика.

 Важным моментов в моральном стимулировании **является критика.** При этом критика позитивная, которая должна восприниматься, как помощь в устранении недостатков, не способствующая обиде.

 Похвала должна следовать за любыми достойными действиями, даже самыми незначительными, но обязательно конкретными и способствующими достижению целей организации. Отсутствие похвалы за хорошую работу- демотивирует.

В механизме стимулирования очень важным **является создание условий, в которых педагог имеет возможность проявить себя.**

* В нашем учреждении созданы такие условия, которые позволяют запустить механизм стимулирования педагогов и любому из них включиться в инновационную деятельность разного уровня. Это и участие в различных региональных и федеральных проектах, деятельность в режиме федеральных и региональных инновационных площадок, работа в творческих и рабочих группах, для кого-то это участие в престижных профессиональных конкурсах, а для другого – проведение утренней гимнастики, мастер-класса и других образовательных мероприятий. Педагоги всегда знают о возможности и принимают участие в региональных и федеральных педагогических мероприятиях – конкурсы, публикации, выступления на конференциях. Мероприятия такого масштаба при наличии возможности организуем в своем учреждении.
* Участие в долгосрочных инновационных проектах
* Организация мероприятий на базе учреждения областного и федерального уровня
* Организация деятельности различных проблемных и рабочих групп (Фейерверк, Имидж ДОУ, Нескучный сад, Авангард )
* Организация кружковой работы (Шахматенок, Ложкари, Робототехника)
* Открытые педагогические мероприятия
* Наставничество
* Публикации в соцсетях
* Возможность для самобразования
* Конкурсная система в ДОУ

Очень мощным мотивирующим средством трудового поведения **педагога** является интерес к работе. Чем больше знаний имеет **педагог**, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, её **процесс**, а не только плата за труд. А этому способствует разработанная система **повышения квалификации педагогов**: **самообразование**, посещение методобъединений, участие в методических мероприятиях ДОУ, города, включая научно-практические конференции, курсы **повышения квалификации**.

В детском саду постоянно действует **конкурсная система**. Внутренние конкурсы: «Самый активный педагог», «Лучшее образовательное мероприятие», лучшее выступление на педсовете (определяется по итогам года). «Победа группы в конкурсах и выставках по итогам года», организуемых вместе с родителями.

Смотры-конкурсы в соответствии с годовыми задачами («Лучший речевой центр», Лучшее методической пособие, Лучший творческий центр и тп). Оценку данных конкурсов педагоги проводят сами: создается конкурсная комиссия, для каждого конкурса разная. Для оценки привлекаем родителей.

Хочется добавить, что для  **педагогов**, работающих на доверии, важен **мотив справедливости – важный элемент механи**зма стимулирования, как материального таки морального.

Еще важный момент – если мы ставим цель, на что направлен механизм стимулирования, то обязательно должен быть анализ и оценка того, достигается ли цель. В нашем случае – оценка качества образования. (анализ по шкалам Екерс-р, удовлетворенность родителей, обратная связь со школой и доп образованием, куда идут выпускники)

В современных условиях руководителям необходимо научиться умелому сочетанию материальных и моральных **стимулов**, что сможет привести к достижению поставленных целей.