

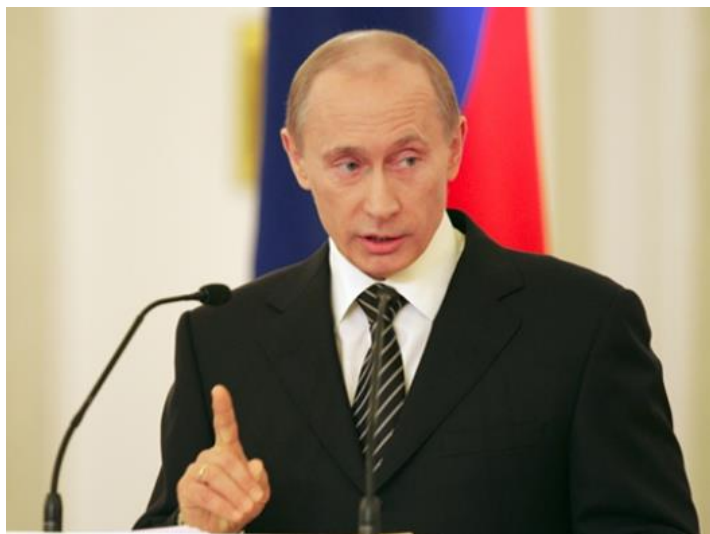
«Система материального стимулирования как способ повышения мотивации педагогов»

Ермакова И.Н.

**Проект подготовлен в рамках модуля «Технология проектной деятельности»
дополнительной профессиональной программы
«МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ (кадровый резерв)»**

ГБОУ ДПО НИРО, декабрь 2018 г.

Актуальность проекта



«Эффективный контракт» должен быть положен в основу программы поэтапного совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере. Повышение оплаты труда «должно быть увязано с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг. Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного контракта. Это означает, что зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы»

В.В. Путин

Актуальность проекта

- Письмо Минобрнауки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки РФ по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», утв. Минобрнауки РФ 18.06.2013).
- Стратегия развития Нижегородской области

Анализ ситуации

Проведенный анализ ситуации в школе показал:

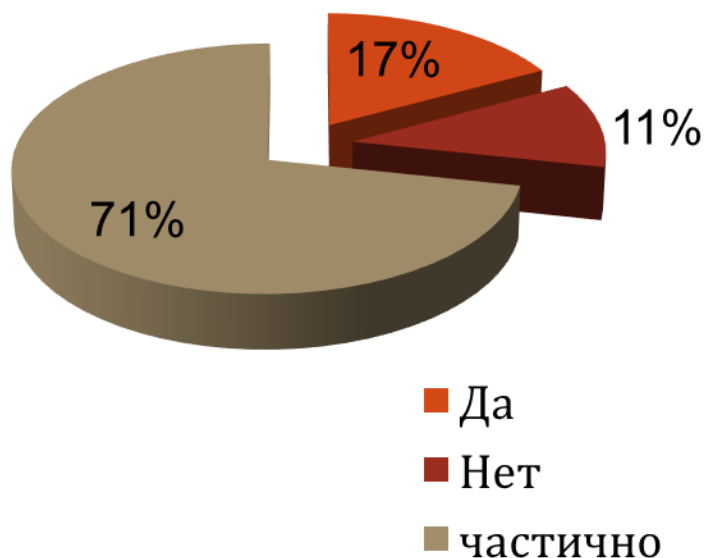
- снижение % обучающихся, окончивших год на «4» и «5»



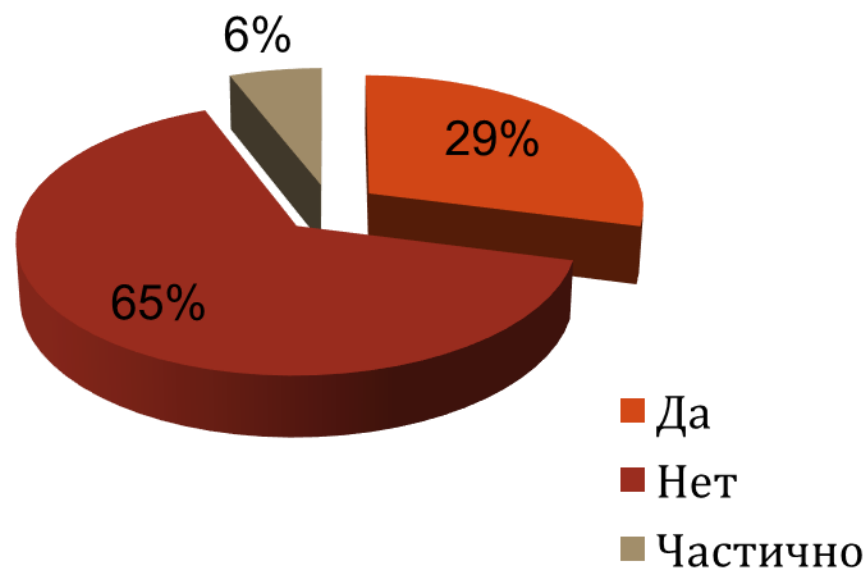
- Низкий процент участия педагогов в конкурсах профмастерства (всего 17% от общего количества педагогов)

Результаты анкетирования среди 17 педагогов МБОУ Ушаковской СШ

**1. Считаете ли Вы, что
система оплаты труда в
школе справедлива и
эффективна?**

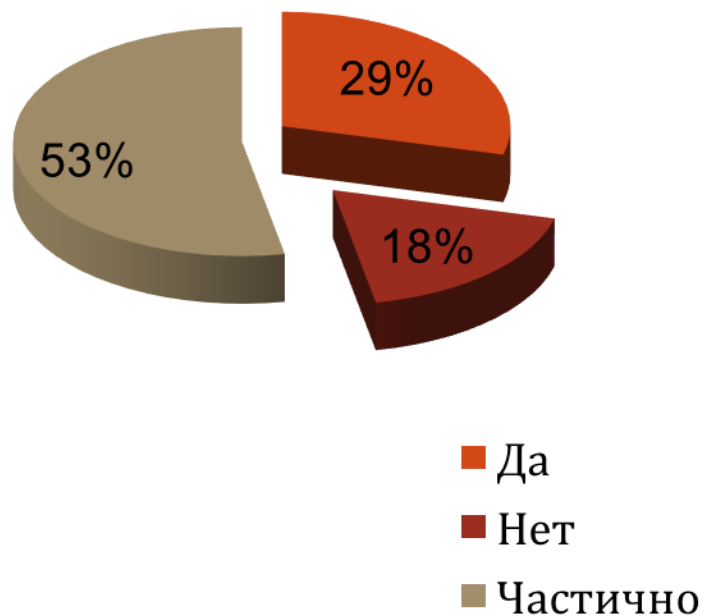


**2. Изменилось ли у Вас
отношение к труду после
введения системы
стимулирующих выплат?**

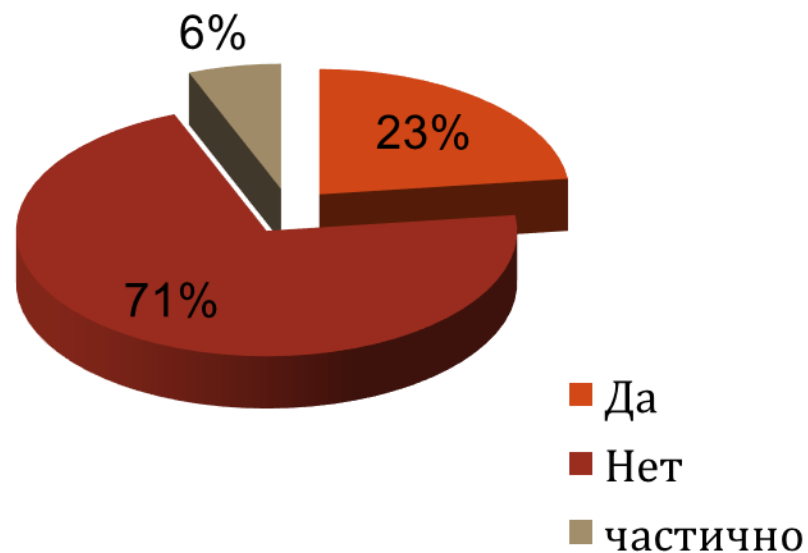


Результаты анкетирования среди 17 педагогов МБОУ Ушаковской СШ

3. Согласны ли Вы с действующим положением о стимулирующих выплатах?

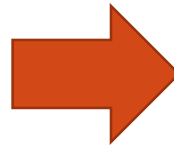


4. Повлияла ли новая система оплаты труда на качество преподавания?



Противоречие

- Согласно Распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р была утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы. Переход на эффективный контракт должен осуществиться до конца 2018 года



Отсутствие фактического перехода школы на эффективный контракт (как формы мотивации педагогов)

Проблема и цель проекта

- Проблема: отсутствие эффективной системы материального стимулирования, необходимость обеспечения качественного образования обучающихся
- Цель: Создать систему материального стимулирования педагогов, обеспечивающую повышение качества труда педагогов

Концептуальная идея проекта

- Материальное стимулирование

Денежное

- Разработка критериев и показателей профессиональных достижений работника по должности «учитель»

Неденежное

- Профилактика заболеваний — вакцинация сотрудников от гриппа;
- Медицинские осмотры;
- Программы обучения (курсовая подготовка);
- Материальное поощрение и помощь в особых случаях: день рождения, рождение ребенка, свадьба, болезни, требующие длительного ухода, несчастные случаи, смерть родственников;
- Гарантия различных социальных выплат: оплата больничных листов; оплачиваемый отпуск; выплаты при увольнении.

Анализ альтернатив

Данную цель можно достичь следующими путями:

1. Разработать свою систему материального стимулирования только с учетом потребностей педагогов
2. Заказать разработку системы материального стимулирования у НИРО
3. Использовать опыт других ОУ
4. Разработать систему материального стимулирования, опираясь на нормативно-правовую базу, учитывая опыт других ОУ и запросы работников данного ОУ

Целевые ориентиры

Цель: Создать систему материального стимулирования педагогов, обеспечивающую повышение качества труда педагогов

Проанализировать существующую систему оценки качества и результативности деятельности работников образовательных учреждений

Разработать подходы расчетов показателей качества и эффективности деятельности работников и механизм внедрения системы материального стимулирования

Создать систему мониторинга внедрения системы материального стимулирования

Апробировать проект «Система материального стимулирования педагогов» в МБОУ Ушаковской СШ

Этапы и ожидаемые результаты

I этап. Подготовительный

- Комплексный анализ существующей системы оценки качества и результативности деятельности.
- Ревизия имеющихся критериев и показателей.
- Изучение нормативных документов.
- Определение сроков реализации проекта.

Результат:

Разработка варианта системы материального стимулирования

Этапы и ожидаемые результаты

II этап Практический

- Внедрение системы материального стимулирования
- Индивидуальное сопровождение работников

Результат:

- Повышение % педагогов, повысивших количество учеников, обучающихся на «4» и «5» (до 50% учащихся)
- Повышение количества педагогов, участвующих в конкурсах профмастерства (до 10 человек)

Этапы и ожидаемые результаты

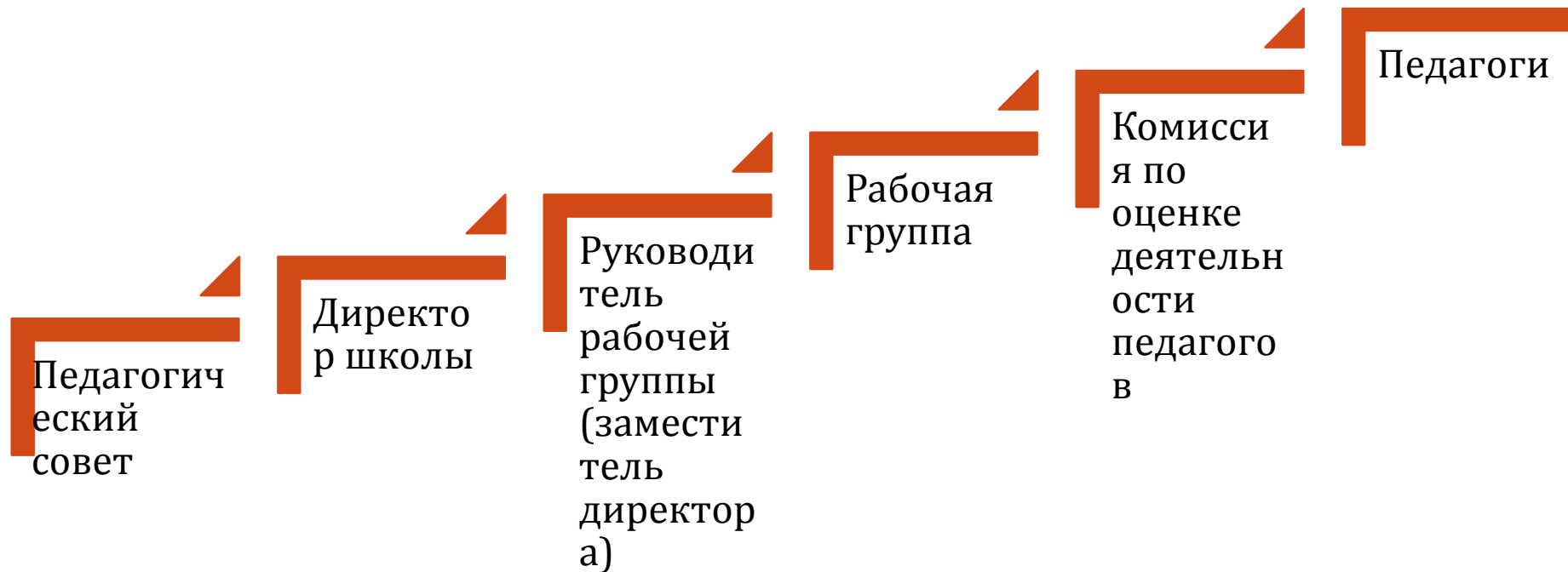
III этап Рефлексивный

- Подведение итогов внедрения системы материального стимулирования

Результат:

- Утверждение Положения об условиях оплаты и стимулировании труда педагогов в общеобразовательной организации

Управление проектом



План проекта

- **1 этап – Подготовительный.** Срок реализации - август 2019-октябрь 2019 г.
- **2 этап – Практический.** Срок реализации – ноябрь 2019 – май 2020 г.
- **3 этап – Рефлексивный.** Срок реализации – Июнь 2020 г., Декабрь 2020 г., Июнь 2021 г., Декабрь 2021 г.

- **Бюджет проекта**

Возможные риски и пути их преодоления

- **Экономические**

Риски	Пути снижения и устранения
Сокращение объема фонда оплаты труда	Развитие платных образовательных услуг.

Возможные риски и пути их преодоления

- **Организационные**

Риски	Пути снижения и устранения
Сопротивление работников к инновациям	Информирование профессионального сообщества о перспективах развития. Использование метода убеждения и воздействия на педагогов.

Возможные риски и пути их преодоления

- **Психологические**

Риски	Пути снижения и устранения
Психологический дискомфорт в коллективе	Проведение тренингов с привлечением специалистов.

Возможные риски и пути их преодоления

- **Временные**

Риски	Пути снижения и устранения
Большие трудозатраты	Четкое планирование. Административная поддержка участников проекта. Разработка подробных инструкций для всех участников проекта

Контакты

Ермакова Ирина Николаевна, учитель МБОУ
Ушаковской СШ Гагинского района

Е-mail: Scool8828@yandex.ru

Телефон: 89040643485

