

# *Нематериальное стимулирование педагогов*

Богатырев Сергей Васильевич

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

ГБОУ ДПО НИРО, декабрь 2018 г.

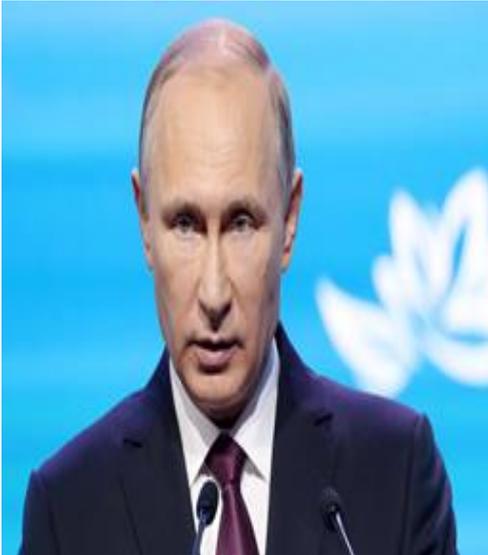
# Актуальность проекта



**Самым ценным своим качеством я считаю умение вызывать у людей энтузиазм и развивать то, что есть лучшего в человеке, с помощью признания его достоинств и поощрения.**

Чарльз Швэб, американский менеджер,  
учредитель дисконтной брокерской компании Charles  
Schwab

# Актуальность проекта



**Во все времена в основе качественного школьного образования лежала работа учителя. Сегодня требования к этой профессии многократно возрастают. Создание достойной мотивации для учителей, условий для их постоянного самосовершенствования, для повышения квалификации сегодня становятся ключевым фактором развития всей системы общего образования.**

**В.В. Путин на заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования 23.12.2015г**

# Анализ ситуации

- В ходе работы над проектом проведено анкетирование педагогов МБОУ «Дубравская СШ»
- 100% учителей считают, что результаты деятельности и их оплата, признание заслуг руководством, коллегами тесно связаны
- 100% учителей считают, что школе нужна четкая система нематериального стимулирования
- 87% учителей неохотно участвуют в конкурсах профмастерства.
- [анкета для педагогов.docx](#)

# Анализ ситуации

- Педагоги образовательной организации слабо мотивированы на участие в профессиональных конкурсах
- Система нематериального стимулирования педагогов слабо согласована
- Школа показывает невысокие результаты ГИА, ВПР, Всероссийской олимпиады школьников



Есть потребность в разработке «Программы развития и поддержания мотивации работников школы»

# Противоречие

Глава IV. П.21 ФГОС ООО  
**Требования к условиям реализации основной образовательной программы основного общего образования:**  
«эффективного использования профессионального и творческого потенциала педагогических и руководящих работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, повышения их профессиональной, коммуникативной, информационной и правовой компетентности..»



Отсутствие эффективной системы нематериального стимулирования:



**педагоги не стремятся использовать профессиональный и творческий потенциал**

# Проблема проекта

Проблема: Отсутствует эффективная система нематериального стимулирования педагогов.

Следствием этого являются низкие результаты, которые показывает образовательная организация в рамках ГИА, ВПР, Всероссийской олимпиады школьников.



# Концептуальная идея проекта

**Материальная мотивация** является одним из первых, но не основным средством мотивации, применяемым в школе, и регулируется положением о системе оплаты труда.

**Система нематериального стимулирования** является необходимым и важным компонентом системы стимулирования труда. Она не может быть универсальной: способы нематериального стимулирования выбираются на основе диагностики ведущих мотивов в отношении каждого работника.

***Материальное и нематериальное стимулирование должны применяться в виде комплексного управленческого влияния на формирование мотивации работников к труду.***

## Нематериальное стимулирование

### **Моральное**

публичная похвала, помещение фотографии на стенд типа «Лучшие учителя школы», публикации о педагоге в средствах массовой информации, благодарность в приказе, награждение грамотами, похвальными листами, благодарностями, представление к почётному званию, организация концерта к профессиональному празднику

### **Трудовые методы стимулирования**

привлечение педагога к работе в составе творческих групп, предоставление возможности работать в наиболее престижных группах/классах, организация персональной выставки работ обучающихся, установление наиболее удобного графика работы, приоритет в получении нового оборудования, техники, мебели, предоставление дополнительных дней отдыха, организация занятий в спортзале, методическое курирование молодых педагогов, проведение внутришкольных конкурсов профессионального мастерства педагогов по различным номинациям

# Анализ альтернатив



1. Заказать разработку Программы развития и поддержания мотивации работников у компетентной организации



**Затратно, не учтут наши нюансы в полной мере**

2. Разработать свою Программу с нуля, учитывая потребности коллектива и ресурсы образовательной организации



**Нерациональное использование временных ресурсов**

3. Использовать опыт других школ, доработав его под свои условия и потребности



**Экономим время, учитываем особенности  
нашего коллектива- оптимальный вариант**

# Целевые ориентиры

**Цель: разработать и утвердить систему нематериального стимулирования, закрепленную в «Программе развития и поддержания мотивации работников школы»**

1. Создание проектной группы по разработке Программы.
2. Диагностика потребностей педагогического коллектива на виды нематериального стимулирования, выявление особенностей мотивационной среды. Проведение под руководством педагога-психолога анкетирования с целью разработки эффективной системы мотивации.
3. Программа после обсуждения ее проекта на уровне школьных методических объединений рассматривается и принимается общим собранием трудового коллектива школы и утверждается приказом директора.

# Целевые ориентиры

В Дубравской школе 18 педагогов

До 35 лет – 4 учителя

От 35 до 50 – 4 учителя

От 50 и старше – 14 учителей.

Средний педагогический стаж сотрудников – 22 года.

**Гипотеза: специалисты этих групп будут иметь разные потребности к видам нематериального стимулирования. После проведенного анкетирования в Программу закладываются 3 варианта адресного (целевого) нематериального стимулирования.**



## **Педагоги до 35 лет**

1. Методическое курирование молодых специалистов
2. «Завтрак с директором» (из опыта СШ № 28 г.Ульяновска Постепенно «Завтраки» переросли в школу профессионального и управленческого мастерства и позволили сформировать в школе резерв управленческих кадров).
3. У молодых педагогов чаще всего малолетние дети. Учителя нуждаются в установлении наиболее удобного графика.
4. Конкурс педагогического мастерства среди молодых педагогов «Первая пятерка».

## **Педагоги 35-50 лет**

1. Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов по различным номинациям: «Лучший открытый урок», «Лучший учебно-методический комплекс», «Лучшее внеурочное мероприятие».
- 2.Повышение статуса педагога путем присвоения ежегодной премии признания — почетного звания «Мастер» за особые достижения в профессиональной деятельности.
3. Организация занятий в спортзале (элемент тимбилдинга)
4. Приоритет в получении нового оборудования, техники, мебели.

## **Педагоги старше 50 лет**

1. Занятия по повышению ИКТ-компетентности, помощь в создании презентаций перед аттестацией.
2. Организация занятий в спортзале.
3. Предоставление дополнительных дней отдыха в каникулярное время.
4. Повышение статуса педагога путем присвоения ежегодной премии признания — почетного звания «Мастер» за особые достижения в профессиональной деятельности.

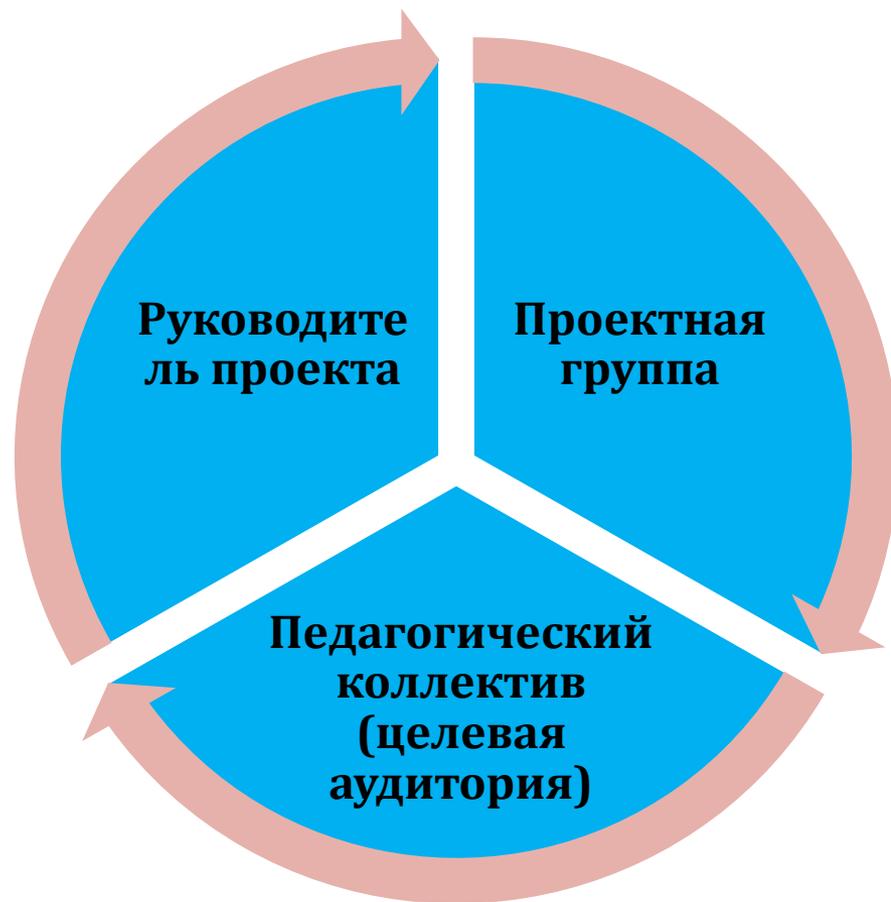
# Ожидаемые результаты

<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Критерии оценки уровня их достижения</b>
1. Будут сформированы 3 группы мероприятий по нематериальному стимулированию, отвечающих потребностям педагогов.	1. Анкетирование педагогов покажет, насколько предложенные виды стимулирования соответствуют их потребностям.
2. Создана нормативная база, необходимая для реализации проекта - «Программа развития и поддержания мотивации работников школы»	2. Проект Программы рассматривается и принимается общим собранием трудового коллектива школы и утверждается приказом директора.
3. Повышение мотивации педагогических работников. Растет эффективность работы учителей.	3. Мониторинг участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, результаты ГИА, ВПР, Всероссийской олимпиады школьников

# План проекта

- [План проекта.docx](#)

# Управление проектом



# Бюджет проекта

- [Бюджет проекта.docx](#)

# Возможные риски и пути их преодоления

<b>Риски</b>	<b>Минимизация рисков</b>
1. Возможны ошибки с определением адресных способов нематериального стимулирования по возрастным группам педагогов	1. Содержание анкет должно расширять возможность выбора, предлагать внесение предложений, пожеланий от педагогов.
2. Определенные способы нематериального стимулирования окажутся малоэффективными в повышении мотивации педагогов.	2. Необходим мониторинг внедрения способов стимулирования, их мотивационная результативность.