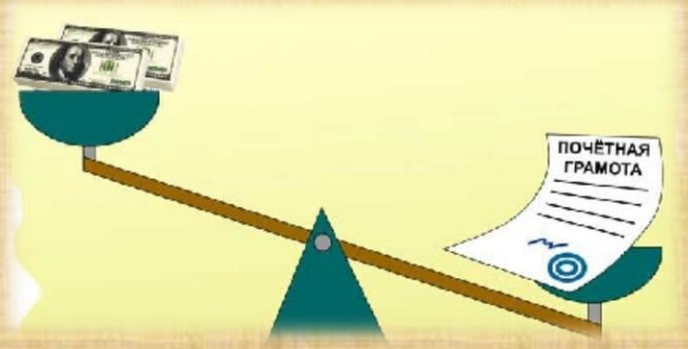
НИРО
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

«Нематериальное стимулирование как способ повышения мотивации сотрудников»



Кузнецова С.А.

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

ГБОУ ДПО НИРО, декабрь 2018 г.

Актуальность проекта

Выступление на встрече с членами Правительства, руководством Федерального Собрания и членами президиума Государственного совета 5 сентября 2005 года

- **В.В. Путин:** ***«…Необходимо ликвидировать прямую зависимость труда учителя от количества проведенных им уроков и перейти на новую систему оплаты труда. Мы должны помнить, что воспитание школьников – это важнейшая часть работы педагога, требующая от него большой отдачи…»***

- **Стратегия развития Нижегородской области до 2035 г.** **(выдержки)**

«…Обеспечение доступности современных условий получения школьного образования и повышение его качества для всех территорий региона…»
«…Создание грантового конкурса для поддержки прогрессивных учителей в школах…»

- ***«Самым ценным своим качеством я считаю умение вызывать у людей энтузиазм и развивать то, что есть лучшего в человеке, с помощью его достоинств и поощрений»*** Чарлз Швеб (американский менеджер)

- ***« На свете есть только один способ побудить кого-либо что-то сделать… И он заключается в том, чтобы заставить другого человека захотеть это сделать. Помните — другого способа нет.»*** Дейл Карнеги

Анализ ситуации

Анализ удовлетворённости педагогического коллектива показал, что нематериальное поощрение является важным стимулирующим фактором для педагога. Иначе говоря, одной из ведущих является потребность в уважении, благодарности, принятии ценности педагогического труда (результаты диагностики мотивации персонала)

- *17% опрошенных указали, что главным фактором мотивации является использование только экономических методов мотивирования таких, как премирование, дополнительные льготы, надбавки, единовременные выплаты и т.д.*
- *21% опрошенных педагогов указал, что немаловажное влияние на их мотивацию оказывают не только экономические методы стимулирования, но и административные методы, включающие издание приказов и распоряжений, апелляция к положениям ТК и должностным инструкциям, наблюдение за правилами внутреннего трудового распорядка и др.*
- *И, наконец, 62 % учителей указали, что, важное значение для них имеют такие факторы, как морально поощрение, участие в управлении, хорошие и дружеские отношения в коллективе, возможность творческой самореализации и карьерный рост.*

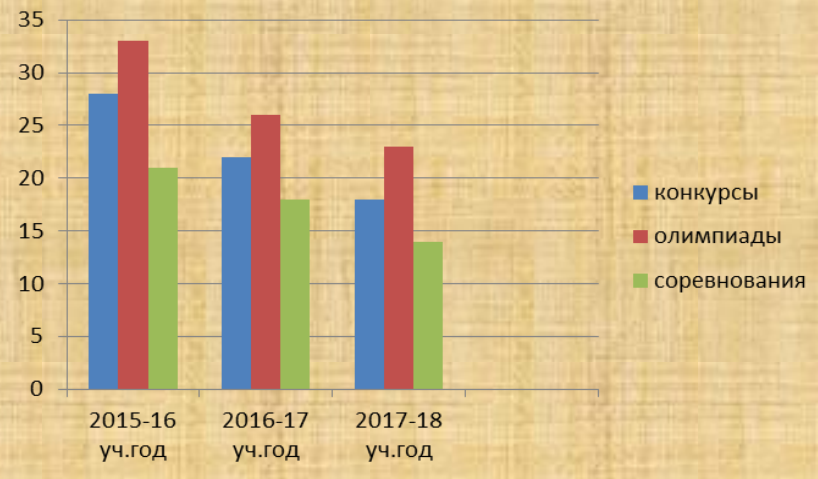
Анализ ситуации

Анализ участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства и мероприятиях с обучающимися показывают снижение качественных и количественных результатов, что говорит о низкой мотивации педагогов.

➢ ***Анализ участия в конкурсах педагогического мастерства (за 3 года) показывает резкое снижение участников:***

- *2015-16 уч.год – 3 педагога*
- *2016-17 уч.год – 2 педагога*
- *2017 – 18 уч.год – 1 педагог*

➢***Анализ участия в конкурсах, олимпиадах и соревнованиях совместно с обучающимися (за 3 года), также показывает количественное и качественное снижение участия:***



Противоречие

«Люди всегда работали усерднее, если знали,
что их труд нужен обществу.
И, наоборот, трудились апатичнее,
если их работа никому не приносила пользы».
Ф.М.Достоевский

Для эффективного образования требуется удовлетворение индивидуальных запросов педагогов :

•Индивидуальные запросы педагогов	•Отсутствие удовлетворения индивидуальных запросов педагогов
•Потребность в доверии руководства, в самостоятельном принятии решений. (2 пед.)	• Предоставление самостоятельности в действиях(выбор программ).
•Потребность в признании. (3 пед.)	• Благодарственные письма, грамоты, рекомендации на присвоение званий, содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта
•Личное развитие, самореализация, приобретение новой информации. (2 пед.)	• Повышение квалификации, направление на курсы, предоставление времени на методическую работу
•Признание, самоуважение, самоутверждение, достижение социального успеха (3 пед.)	• Признание, назначение на ответственную должность, представительство от школ на ответственные мероприятия.
•Потребность быть в коллективе, корпоративная культура. (3 пед.)	• Поздравления со знаменательными датами, корпоративные праздники.
•Стабильность, защищённость, комфорт. (5 пед.)	• Наличие коллективного договора, составление удобного расписания, оборудованные кабинеты, комфортабельная зона отдыха(учительская)

Проблема

Отсутствие нематериальной системы стимулирования труда приводит к снижению качества образования и результативности деятельности образовательного учреждения, что мешает достижению им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Концептуальная идея проекта

Анализ альтернатив

- Заказать разработку системы нематериального стимулирования компетентным организациям (НИРО)
- Взять готовую систему нематериального стимулирования у других образовательных организаций.
- Учитывая потребности коллектива, разработать свою систему нематериального стимулирования.

На основании проведённого анализа потребностей педагогического коллектива, учитывая их мнения и возможности образовательного учреждения, разработать систему стимулирования самостоятельно для своей организации

Цель и задачи

- **Цель:** Разработать систему нематериального стимулирования педагогов для повышения мотивации профессиональной деятельности в образовательном учреждении.
- **Задачи проекта:**

1.Создать организационно-управленческие условия.

2. Осуществить мониторинг индивидуальных потребностей педагогической деятельности.

3. Определить перечень методов нематериального стимулирования.

4. Разработать план внедрения в практику деятельности школы системы нематериального стимулирования, просчитать финансовые затраты и риски по реализации проекта.

5. Внедрить систему нематериального стимулирования и проанализировать её эффективность.

Ожидаемые результаты

- **Разработана и утверждена система нематериального стимулирования, ориентированная на**:
- - рост эффективности труда педагогического коллектива

  - повышение качества образования

  - сохранение кадрового ресурса

  - улучшение морального климата в коллективе

  - профессиональное развитие педагогического коллектива

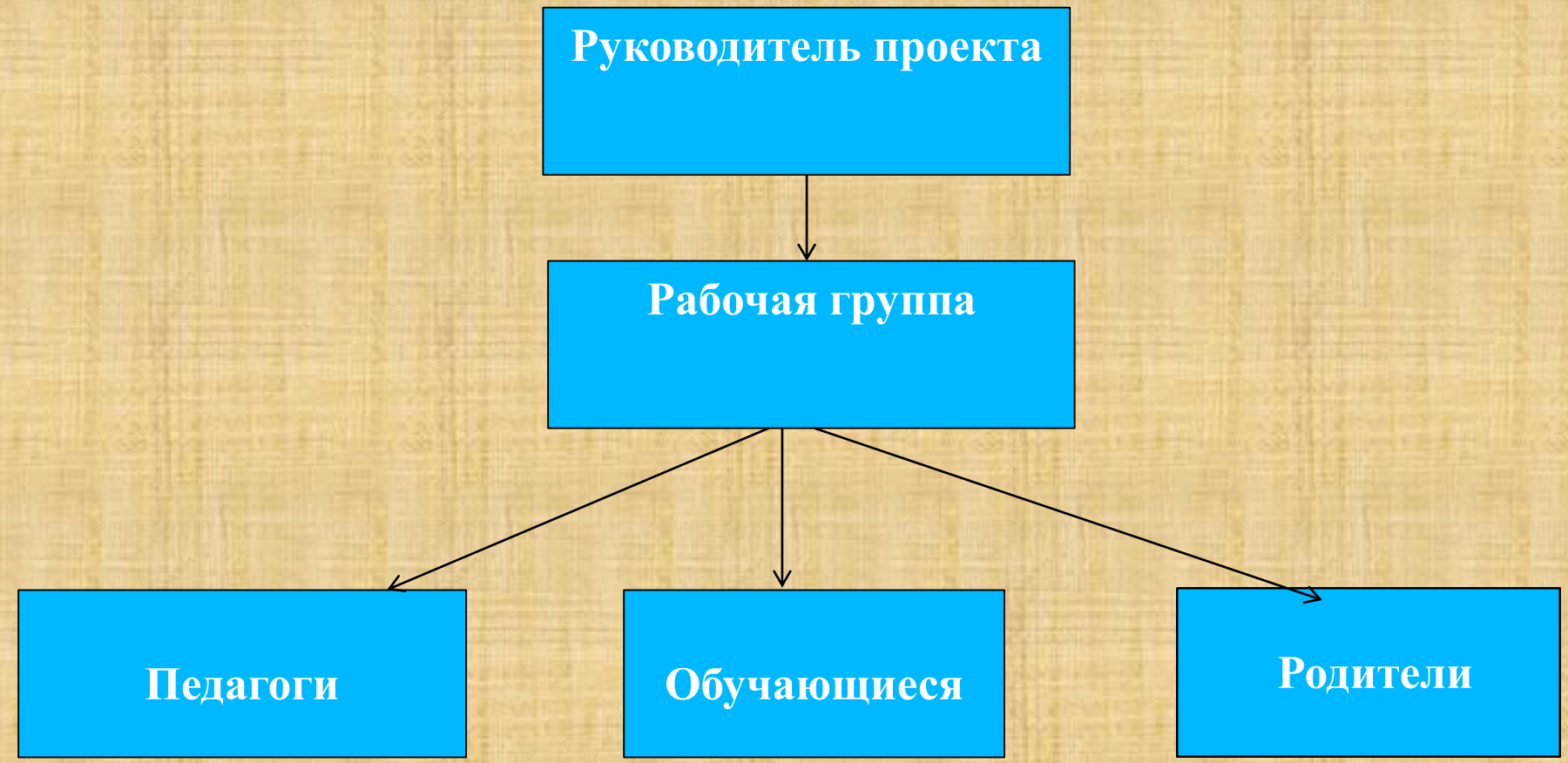
  - привлечение новых педагогических кадров

  - позитивные изменения имиджа школы.

План проекта

- ПЛАН ПРОЕКТА.docx

Управление проектом



Бюджет проекта

Возможные риски и пути их преодоления

Отсутствие или недостаточность финансирования	Разработка смет по реализации проекта, планирование многолетнего бюджета школы, активный поиск и привлечение спонсорских средств, введение платных образовательных услуг
Отсутствие специальной подготовки управленческих кадров для работы по составлению карты нематериального стимулирования	Организация курсовой переподготовки управленческих и педагогических кадров, взаимодействие с другими образовательными учреждениями
Отсутствие или ограниченность кадрового ресурса	Работа со СМИ, использование сайта школы, , педагогическими ВУЗами и колледжем, работа с центром занятости населения
Недостаточная мотивация работников школы к повышению квалификации	Возможность продвижения по карьерной лестнице, использование метода делегирования полномочий
Недостоверность информации, полученной от респондентов при проведении самодиагностики и диагностических процедур	Обеспечение совокупности внутренней и внешней оценки деятельности колы

Кузнецова Светлана Александровна
МБОУ Исуповская СШ
Гагинский район
isupovo@yandex.ru
8(831)9542149