**Паспорт управленческого проекта**

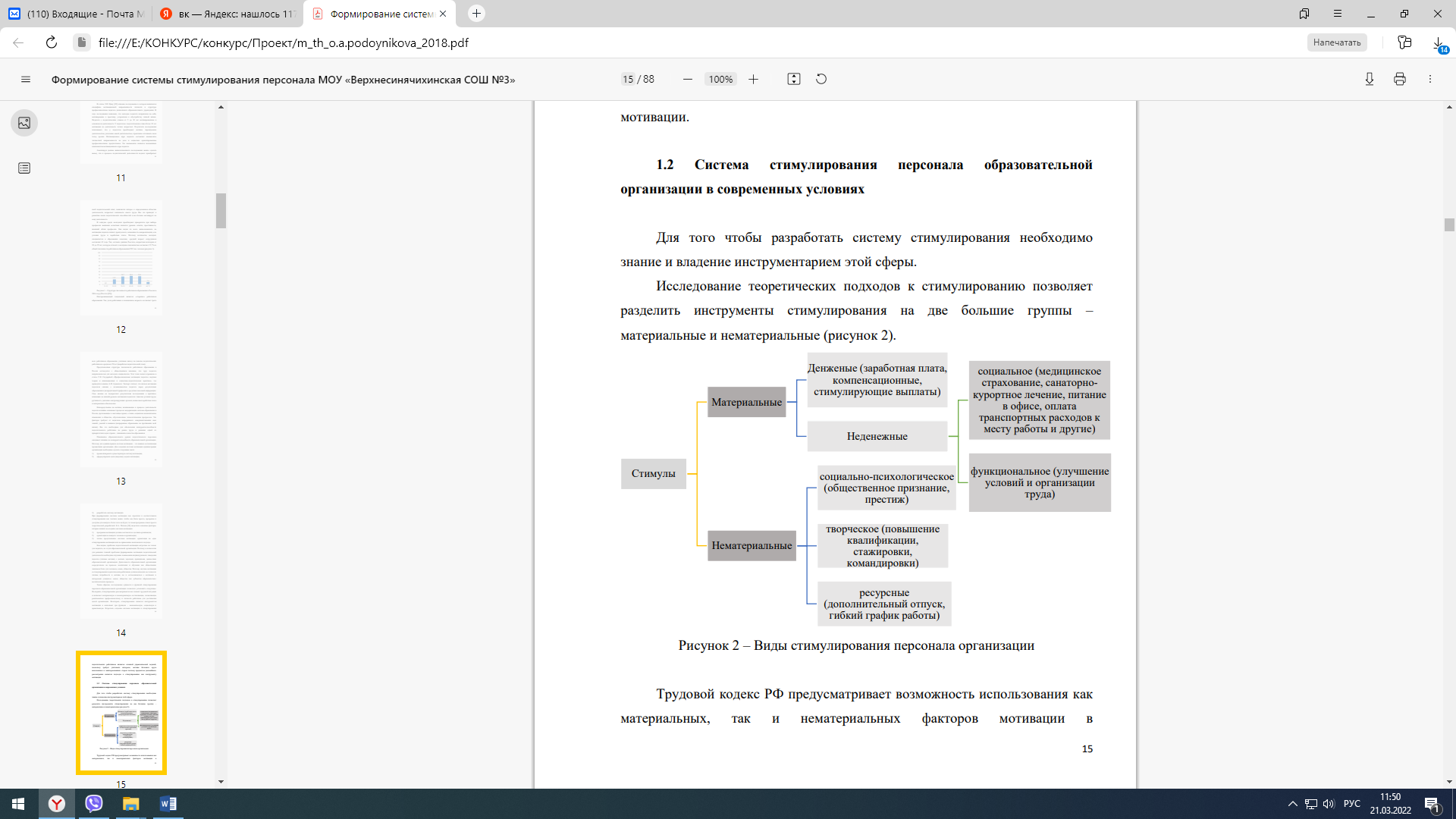
реализуемого в МАОУ Абатская СОШ №1, её филиалах (2 школы)

и структурных подразделениях (2 детских сада)

|  |  |
| --- | --- |
| Название проекта | Формирование системы стимулирования педагогического персонала школы |
| Актуальность проекта | На фоне повышенного внимания к проблеме мотивации педагогических сотрудников особую актуальность приобретает вопрос профессионального развития педагогов. Этим обуславливается актуальность выбранной темы.  1. Успешная деятельность школы возможна только в том случае, когда мотивационно-стимулирующие факторы способствуют достижению стратегических и оперативных целей.  2. Повышение образовательного уровня педагогического персонала оказывает влияние на конкурентоспособность школы. Поэтому для администрации система мотивации – это важная составляющая процветания школы.  3. Стимулирование - это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Мотивационное стимулирование рассматривается как экономическое и неэкономическое.  Используемые механизмы материального стимулирования и нематериальной мотивации в школе (Приложение 1). |
| Проблемы | Проведя анализ результатов образовательной деятельности школы, наблюдается снижение результативности обучающихся по некоторым направлениям, что зависит не только от качественных и количественных показателей педагогического персонала, но и от степени его вовлеченности и заинтересованности результатами школы. Причинами сложившейся ситуации, на мой взгляд, являются различные как внешние, так и внутренние факторы. Могу предположить, что наличие высококвалифицированных кадров с большим педагогическим опытом является важным, но недостаточным условием результативности работы школы в современных условиях. Необходима система стимулов, позволяющих добиваться высоких результатов образовательной деятельности школы. |
| Цель и задачи проекта | Цель: Разработка и реализация практических действий по формированию эффективной системы стимулирования педагогического персонала, способствующей качеству образовательного процесса школы.  **Задачи:**  1. Проанализировать современные модели и технологии стимулирования и выявить основные особенности мотивации педагогического персонала школы.  2. Рассмотреть существующие принципы стимулирования педагогического персонала школы.  3. Разработать эффективные механизмы системы стимулирования педагогического персонала школы. |
| Нормативно-правовая база проекта | 1. Федерального уровня: - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);- Национальный проект «Образование»;2. Регионального уровня:- Постановление от 14.12.2018 №479-п «Об утверждении государственной программы Тюменской области «Развитие образования и науки» (с изменениями). 3. Локальные акты школы:  - Устав МАОУ Абатская СОШ №1;  - Коллективный договор;  - Программа развития МАОУ Абатская СОШ №1 на 2021-2026 годы |
| Ожидаемые результаты (целевые показатели) | - Разработка и утверждение технологии стимулирования педагогического персонала школы (Положение);  - повышение качества образования в школе на 5%;  - благоприятная морально-эмоциональная атмосфера в коллективе |
| Участники проекта (лица, ответственные за реализацию проекта) | Педагогический персонал школы (учителя, воспитатели); заместители директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер, заведующие филиалами, старшие воспитатели |
| Этапы и сроки реализации проекта (плановые сроки) | Март 2021 года – август 2022 года   1. 1 этап (март – апрель 2021г.): диагностика, анализ 2. 2 этап (май – июнь 2021г.): разработка проекта Положения 3. 3 этап (август – сентябрь 2021г.): публичное обсуждение важных ключевых точек проекта Положения с педагогическим персоналом на педагогическом совете; 4. 4 этап (октябрь 2021г. – июнь 2022г.): внедрение   5 этап (июль – август 2022г.): контроль и коррекция |
| Основные направления проекта (ключевые контрольные точки) | 1. проанализировать существующую систему мотивации;  2. сформулировать цели (видение), задачи мотивации;  3. разработать систему мотивации, ориентированную на каждого человека в школе |
| Объём и источники финансового обеспечения | Реализация проекта осуществляется в рамках муниципального и областного финансирования:  - 2021 год – 129 718 741,00 рублей  - 2022 год – 129 250 271,00 рублей |
| Возможные риски | - отсутствие заинтересованности педагогического персонала к участию в проекте;  - отказ от инновационной деятельности;  - отсутствие (нехватка) денежных средств для материального стимулирования;  - отсутствие денежных средств для нематериального стимулирования (приобретения оборудования, оплаты обучения и т.п.) |
| Самооценка проекта (ожидаемые результаты, обоснование полезности проекта, дальнейшее его развитие) | Если я смогу донести до своей команды этот проект, поставленные цели и задачи, сроки, то у нас вместе получится достичь результатов.  На мой взгляд, использование приемов мотивации и стимулирования должно быть комплексным, необходимо сочетание моральных и материальных стимулов, позитивных и негативных. Только в этом случае управленческая деятельность будет эффективной. |

Приложение 1

**Система стимулирования педагогического персонала школы**

**в современных условиях**