КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ «МОТИВ»

Дмитриенко Мария Александровна, почётный работник общего образования, учитель русского языка и литературы, директор ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга.

Дмитриева Диана Александровна, учитель истории, обществознания и права, заместитель директора по воспитательной работе ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга.

Филиппов Евгений Александрович, кандидат педагогических наук, доцент, учитель биологии, экологии и естествознания, заместитель директора ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга по развитию.

Антошкина Полина Владимировна, учитель математики, заместитель директора ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга по научной работе.

Ларионов Виктор Игоревич, учитель информатики, заместитель директора ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга по информатизации.

Коллектив Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 376 Московского района Санкт-Петербурга начал формироваться в 2013 году. Для создания комфортной среды с понятными правилами и конкретными требованиями к педагогическим работникам инновационной группой администрации была разработана комплексная программа «Мотив», максимально использующая материально-технические и финансовые возможности школы.

Актуальная проблема, на решение которой был направлен этот проект – мотивация педагогов к расширению спектра своей деятельности, задействование в школьных мероприятиях, повышение активности во внеурочной, внеклассной деятельности, оплата труда педагога в соответствии с реальными достижениями целей образования.

В результате педагогические работники имеют чёткие ориентиры деятельности с заранее определённой стоимостью в баллах, имеют возможность планировать свою деятельность, управлять рабочим временем. Понятные условия для профессиональной деятельности создают позитивный настрой на выполнение поставленных администрацией задач. Педагогический коллектив имеет достаточный уровень мотивации для реализации широкого спектра задач.

В 2014-2017 годах в рамках экспериментальной деятельности по теме «Корпоративное обучение педагогов в процессе разработки локальной нормативной базы многопрофильной общеобразовательной организации» и работы над инновационной программой «Комплексная модель организации образовательного пространства «Мотив» инновационной группой школы была разработана зачетная книжка педагога, которая названа именем воина-подвижника Александра Пересвета – одного из главных героев сражения русских полков во главе с великим князем Дмитрием Донским, завершившегося победой над золотоордынскими войсками в Куликовской битве в 1380 году. Образ Александра Пересвета является центральной композицией флага нашей школы, его имя используется в наименовании подразделений школы, объединений обучающихся, проводимых школой мероприятий и некоторых документов.

*Зачетная книжка педагога «Золотой Пересвет» (далее ЗКП)* – документ, позволяющий накапливать и тратить в течение учебного года мотивационные и стимулирующие баллы (подкрепляется документами и грамотами); план программы самостоятельной деятельности педагога, направленной на профессиональное самосовершенствование; основа для формирования аттестационной папки.

*Совместный заказ на обучение в течение учебного года.* Состоит из заказа администрации на профессиональное совершенствование педагога и самостоятельного выбора педагогом видов деятельности (самозаказа). ЗКП заполняется перед началом учебного года. В конце каждого полугодия совместно с модератором повышения квалификации педагогов проводится собеседование на предмет реализации пунктов заказа администрации и самозаказа, корректировка планов и диагностика успешности.

*Учет рабочего времени педагога.* Составляется педагогом для расчета собственного рабочего времени, для учета при составлении самозаказа с целью избегания перегрузок. Общая нагрузка педагога при одной ставке = 36 часам (18 часов аудиторная и 18 часов внеаудиторная нагрузка). При увеличении ставки внеаудиторная нагрузка остается неизменной.

*График открытых занятий.* В течение всего учебного года необходимо провести не менее двух открытых занятий по предмету.

*Обобщение опыта.* При организации деятельности по обобщению опыта каждому педагогу рекомендуется соблюдать следующую структуру организации описания собственного опыта по методической теме образовательного учреждения.

*Карта онлайн обучения.* Представляет собой список интернет-ресурсов для самостоятельного повышения квалификации.

*Коэффициенты специфики*

Для начисления дополнительных коэффициентов, предлагается следующая схема отработки коэффициентов специфики.

Перед началом учебного года каждый педагогический работник заполняет зачетную книжку педагога (см. приложение 1), в котором составляет самозаказ на профессиональное самосовершенствование в течение года. В соответствии с этим самозаказом каждый педагогический работник подробно фиксирует план своей работы на полугодие, отдельно фиксируя различные виды деятельности, и начисляет себе баллы за инновационную деятельность.

Зачетная книжка педагога после заполнения согласуется с администрацией в части выполнения её заказа, после чего учителям начисляются коэффициенты специфики по следующим формулам:

*Коэффициент «Инновационная деятельность»*

За полугодие необходимо набрать хотя бы 100 баллов, в этом случае коэффициент соответствует максимальному значению (0,2)

Если за полугодие баллов набрано менее 100, тогда коэффициент рассчитывается по формуле: $k=\frac{0,2\*количество баллов}{100}$

Коэффициент «Воспитательная работа»

За полугодие необходимо набрать хотя бы 150 баллов, в этом случае коэффициент соответствует максимальному значению (0,25-0,35 в зависимости от уровня образования).

Если за полугодие баллов набрано менее 150, тогда коэффициент рассчитывается по формуле: $k=\frac{максимальный коэффициент\*количество баллов}{150}$

По окончании полугодия необходимо предоставить отчетную документацию по каждой строке записи.

В конце 1 полугодия каждый педагогический работник вновь заполняет зачетную книжку педагога –виды деятельности и баллы за инновационную и воспитательную деятельность на второе полугодие.

В случае несоответствия набранных за первое полугодие баллов заказанным, коррекция производится во втором полугодии.

В случае, если мероприятия были запланированы, но не проведены, делаются соответствующие записи администрацией с последующим вычитанием баллов за инновационную и/или воспитательную деятельность соответственно.

В случае, если мероприятия не были запланированы, но были проведены, необходимо выставить баллы в части зачетной книжки педагога, соответствующей инновационной и воспитательной деятельностям. Эти баллы идут в зачет второго полугодия.

Классный руководитель, индивидуальный наставник, классный наставник – официальные лица, назначаемые директором, имеющие четко обозначенные задачи и функционал. Приказом директора за невыполнение своего функционала часть баллов может быть снята (не более 50).

*Мотивационные балы.* Все баллы, заработанные педагогом в процессе его профессиональной деятельности, являются мотивационными. Помимо того, что они учитываются в коэффициенте специфики (то есть непосредственно отражаются на его заработной плате), любой педагог может использовать их в течение учебного года на собственное развитие, досуг, продолжение обучения и пр. (рис. 1).

Результатом внедрения в ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга описанной выше технологии стала целостная мотивационная среда педагога (рис. 2).

Рис. 1. Спектр возможностей для использования мотивационных баллов.

Мотивационные баллы

Стимулирующие баллы

Рис. 2. Мотивационная среда педагога, созданная в ГБОУ средняя школа № 376 Московского района Санкт-Петербурга.

Для эффективного учёта и контроля накапливаемых баллов Зачётная книжка педагога реализована в виде личного кабинета сотрудника на сайте школы. После завершения тестирования и внедрения Электронная зачетная книжка педагога станет отторгаемым программным продуктом, содержащим личные кабинеты педагогов, систему индивидуальных мотивационных баллов, отражающих достижения по направлениям воспитательной и инновационной деятельности. Одновременно может выполнять функции портфолио педагога и системы оценки деятельности педагога для определения его динамики в соответствии с НСУР.