

Луцкая Ольга Викторовна

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Ленинградской области «Техникум водного транспорта»

Ленинградская область, Кировский район, город Шлиссельбург

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ЗА СЧЕТ ВВЕДЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ БАЛЛОВ

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях и Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (от 30 декабря 2012 года) внедряется апробированная модель эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования и о стимулировании руководителей образовательных организаций системы профессионального образования, направленного на установление между показателями качества предоставляемых организацией услуг и эффективностью деятельности руководителя СПО. Такой подход, предусматривает конкретизацию должностных обязанностей работников, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, которые зависят от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Важным элементом повышения эффективности образовательного процесса в ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта» является совершенствование системы стимулирования труда преподавателей и мастеров производственного обучения. Стимулирующие выплаты в 2020 году регламентируются федеральными и региональными актами. Согласно



законодательству, образовательные учреждения вправе претендовать на дополнительные материальные поощрения, которые должны соответствовать конкретным требованиям. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для преподавателей и мастеров производственного обучения в техникуме установлены локальным нормативным актом, устанавливающий порядок реализации принятого и действующего в образовательном учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам техникума, принимаемые с учетом мнения работников педагогического совета на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Работая в режиме развития, каждый из работников понимает насколько важно его отношение к своим обязанностям, стремится повысить свое профессиональное мастерство. Поэтому, чтобы способствовать развитию заинтересованного отношения к своей деятельности необходимо стимулировать педагогов.

Стимулирование – это функция, которая обеспечивает у работников повышение результатов своего труда.

Стимулирование труда создаёт условия для осознания работниками, что он может трудиться более производительно.

Разработка показателей и критериев эффективности работы преподавателей и мастеров производственного обучения рассмотрим непосредственно на примере нашего техникума. Перечислим основные принципы:

а) объективность – на основе объективных данных выполнения плановых работ;



б) предсказуемость – педагогический работник знает, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение адекватно трудовому вкладу работника в результате деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение следует за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения стимулирующих выплат каждому работнику;

е) измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности измеряемы и оцениваются в динамике того периода времени, за которое начисляются выплаты стимулирующего характера.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседаниях совета техникума дважды в течение текущего учебного года – в декабре и в августе. Комиссия по распределению стимулирующей части проводит мониторинг по итоговым оценочным листам всех работников в баллах. **Оценочный лист** – документ, в котором закреплены критерии оценки качества работы.

Основанием для повышения оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (профессиональные достижения), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся. Вклад преподавателя в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной, научной жизни техникума.

Существенными показателями, раскрывающими повышение эффективности образовательного процесса за счет введения стимулирующих



баллов, являются мотивирующими в критериях оценки деятельности педагогических работников. Что происходит в учебном процессе? Педагогами и мастерами производственного обучения подаётся учебный материал для всех обучающихся и студентов в электронном виде; осуществляется охват в учебном процессе всех обучающихся, включая удалённых на расстоянии; проводятся дополнительные занятия с целью ликвидации академической задолженности либо расширения и углубления знаний по дисциплине и другие. На основе выявленных показателей деятельности выстраивается рейтинг индивидуальных показателей оценки достижений работников. Вычисление рейтинговой оценки может определяться суммой оценочных единиц с учетом коэффициента значимости (весомости).

Благодаря повышению эффективности образовательного процесса и стимулирующих выплат, совершенствуется профессиональный уровень педагогических работников. Рассмотрим основные этапы:

1. Изучение опыта коллег, представление собственного опыта, открытые уроки и мастер-классы, участие педагогов в сетевых сообществах;
2. Подготовка студентов к конкурсам и олимпиадам;
3. Организация и участие в предметных неделях (декад). Тематических праздниках;
4. Участие в работе педагогического Совета (выступления, обсуждения, продвижение идей и т.д.);
5. Работа по самообразованию, разработка методической документации, организация воспитательного процесса, изучение психолого-педагогической литературы;
6. Обучение на курсах повышения квалификации по разным направлениям (в том числе дистанционно), участие в научно-практических конференциях и вебинарах;



7. Участие в предметных олимпиадах для учителей, в конкурсах профессионального мастерства;

8. Аттестация педагогических работников.

Все эти этапы взаимосвязаны и непрерывны, анализ результатов образовательной деятельности непосредственно определяется уровнем профессионализма педагогов. В современных условиях только активная жизненная позиция, повышение профессионального мастерства помогает педагогу обеспечить одно из главных прав обучающихся – право на качественное образование. От качества работы педагогических работников зависит, не только качество обучения студентов, но и стимулирующие баллы, которые повышают эффективность образовательного процесса. Таким образом, наш техникум благодаря целенаправленной, планомерно выстроенной работе, быстро и правильно решает поставленные задачи.

