

Модели мотивации труда и профессионального развития педагогов



1. Система аттестации педагогических работников на 2014-2015 учебный год на основе стандартов.
2. Модель эффективного контракта в профессиональной образовательной организации.

Актуальность вопроса

Возрастающая роль образования в развитии современной экономики и общества актуализирует внимание к профессионализму преподавателей. Профессиональная деятельность педагогов требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетентности.



Взаимосвязь моделей мотивации труда и профессионального развития педагогов



Процедура экспертизы профессиональной деятельности педагога

Аттестация педагогических работников – это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности.

Цели аттестации педагогов:

- 1) стимулирование роста квалификации и профессионализма педагогического труда,
- 2) развитие творческой инициативы,
- 3) обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда.



Нормативные документы, регламентирующие процедуру аттестации педагогических работников

1. Приказ Минобрнауки от 24 марта 2010 г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника»
3. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.
4. должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
5. Приказ Минтруда и соцзащиты от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”».
6. Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

Этапы процедуры экспертизы профессиональной деятельности педагога

Этап 1. Подготовительный
(заявление <http://att.doinhmao.ru>)

Этап 2. Оценка профессиональной деятельности

2.1. Отчет о самообследовании

2.2. Решение аттестационного задания

осуществляется
дистанционно

Этап 3. Заключительный (решение экспертов)





Меню

Главная страница

Подать заявление

Вход

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ХМАО-ЮГРЫ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Последние новости

Добро пожаловать!

28 января 2013 г.

Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры приветствует Вас на странице автоматизированной системы аттестации педагогических кадров округа.



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ХМАО-ЮГРЫ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



Меню

Главная страница

Подать заявление

Вход

Заявление		
Заявляемая категория	<input type="text" value="-----"/> ▾	Выберите из списка заявляемую категорию
С присутствием	<input type="checkbox"/>	Установите галочку, если хотите лично присутствовать на заседании АК
Данные заявителя		
Фамилия	<input type="text"/>	Введите фамилию
Имя	<input type="text"/>	Введите имя
Отчество	<input type="text"/>	Введите отчество
Родительный падеж	<input type="text"/>	Введите фамилию, имя и отчество в родительном падеже полностью (без сокращений)
Дата рождения	<input type="text"/>	Введите дату Вашего рождения в формате дд.мм.гггг, например 01.09.1969
	<input type="text"/>	Введите адрес электронной почты

Этап 2

2.1.Отчет о самообследовании – текст (5стр.), раскрывающий особенности профессиональной деятельности аттестуемого педагога.

Примечание: внутри текста даются ссылки на страницы web-сайтов, где размещены публикации, разработки, достижения педагога и его студентов (принципы открытости, гласности)



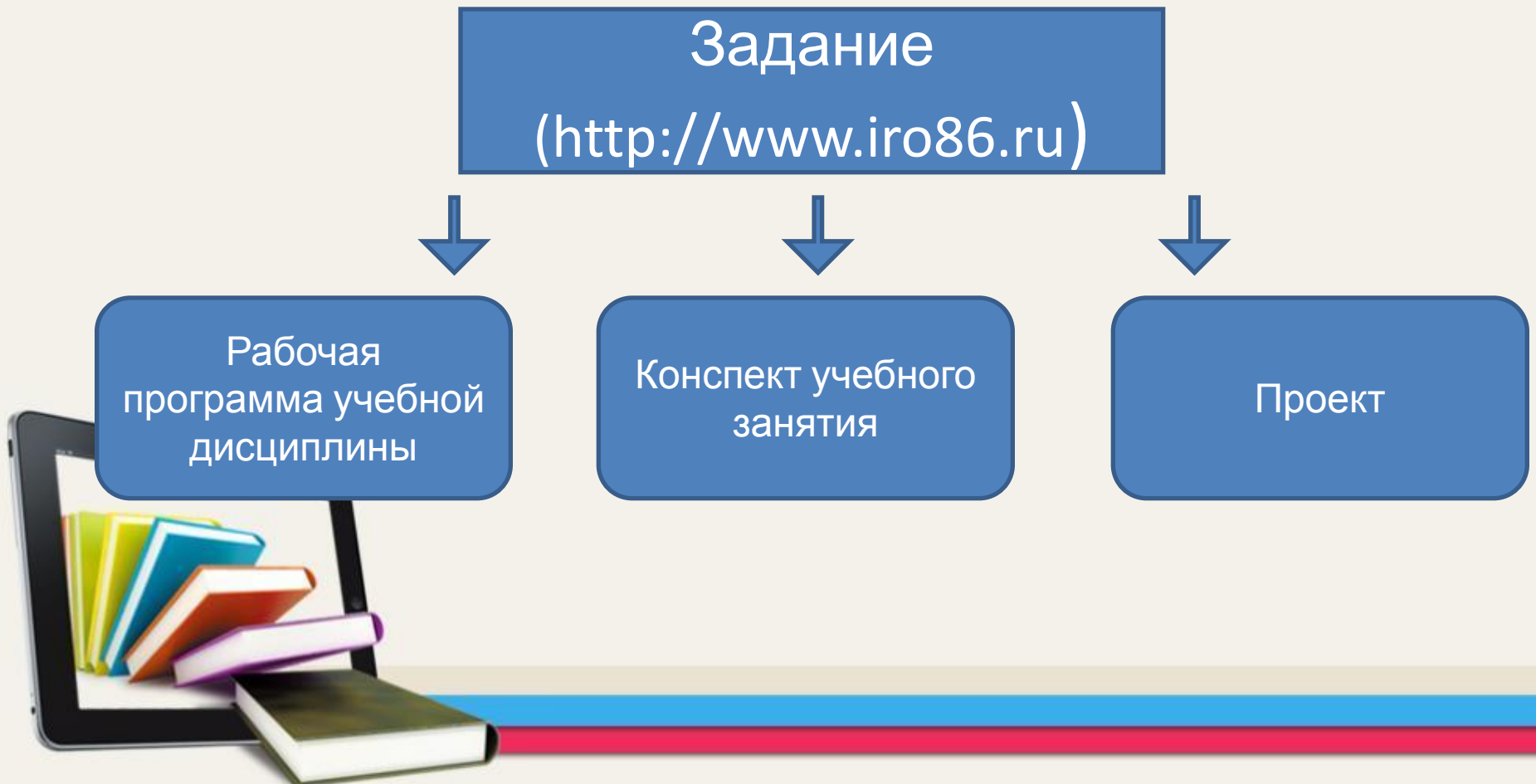
Отчет содержит 5 разделов

1. Профессиональное образование
2. Представление о педагогической профессии и профессиональной миссии
3. Профессиональная деятельность
4. Результаты профессиональной деятельности
5. Перспективы развития профессиональной деятельности



2.2. Аттестационное задание –

профессиональная задача, содержание которой основано на трудовых функциях педагогом



Модель эффективного контракта в профессиональной образовательной организации

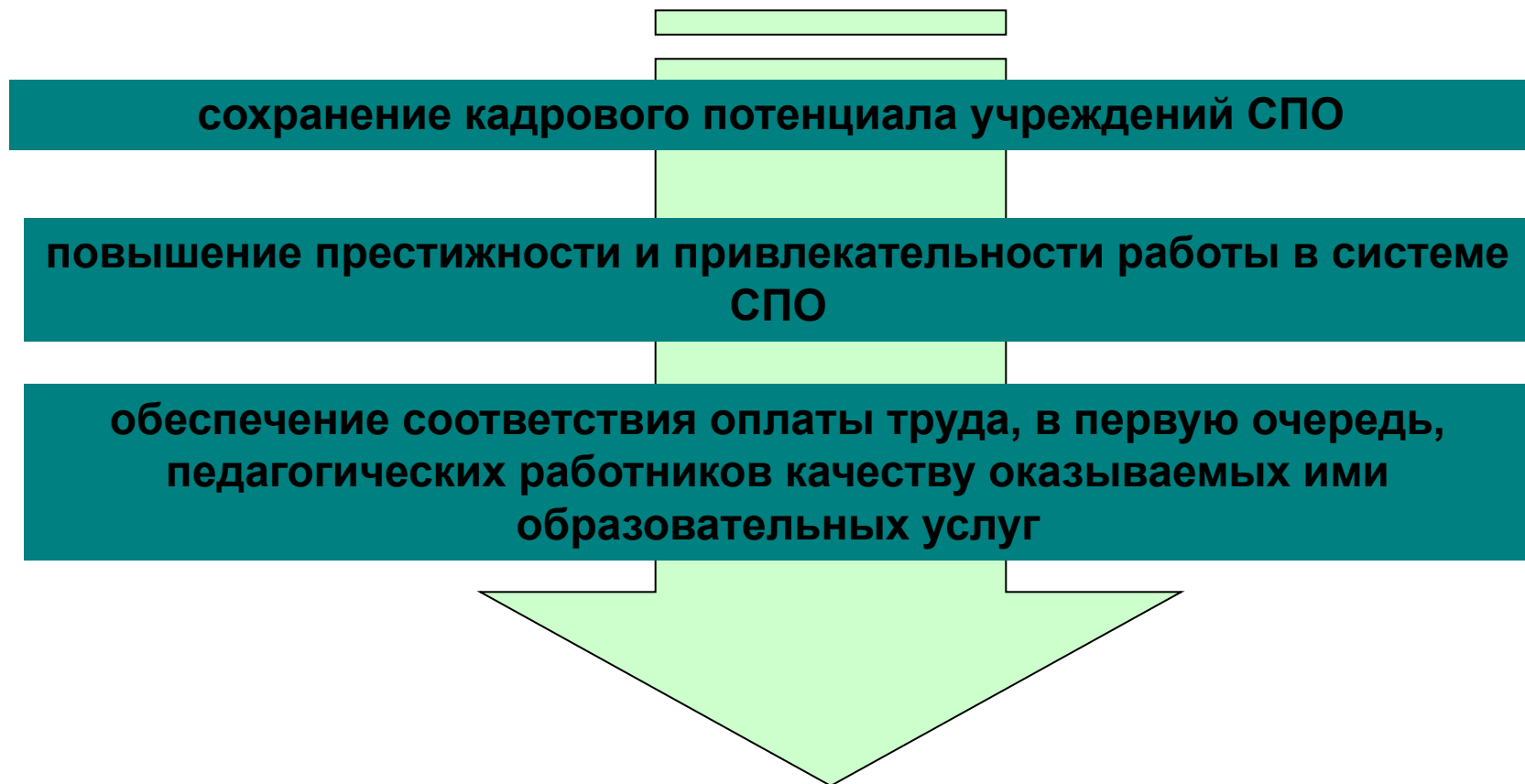
Эффективный контракт – это новый взгляд на оплату труда работника в зависимости от качества работы, *переход на новую систему трудовых отношений*, способствующую качественному профессиональному росту как отдельного педагогического работника, так и педагогического коллектива в целом, что естественно направлено на достижение главного результата.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ВВЕДЕНИЯ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р)
3. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (утв. распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 772)
4. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда и соцзащиты от 26 апреля 2013 г. № 167н)
5. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (утв. 25 декабря 2013 г., протокол №11)
6. Планы мероприятий ("дорожные карты") субъектов Российской Федерации

**«Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»
(утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р)**

**Направления программы
применительно к системе среднего
профессионального образования**



**«Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»
(утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р)**

**Задачи программы применительно к
системе среднего
профессионального образования**



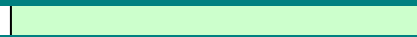
совершенствование системы оплаты труда педагогических работников, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых образовательных услуг



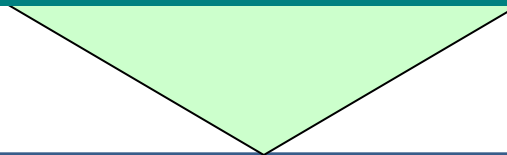
создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений среднего профессионального образования



развитие кадрового потенциала педагогических работников



создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы для педагогических работников



Предполагаемые критерии оценки эффективности труда педагогических работников БУ «Междуреченский агропромышленный колледж»

Показатели	Критерии	Баллы				Подтверждающие документы
		1	2	3	4	
1. Положительная динамика успеваемости	Компьютерное тестирование обучающихся		Не ниже среднего показателя по округу	Выше среднего показателя по округу		
2. Получение второго/первого высшего образования		Наличие документа				
3. Непрерывный стаж работы	Непрерывный стаж работы/ пед . стаж	5-10 лет	11-15 лет	15-25 лет	свыше 25 лет	
4. Награждение почетными грамотами		Награды ОО	Награды гп Междуреченский	Награды МО Кондинский район	Награды ДО и МП ХМАО	
5. Высокий рейтинг педагогических работников	По результатам методической, организационной, производственной, воспитательной работы педагогических работников колледжа в программе 1С: колледж		40-60%	60-80%	80% и выше	
6. Интенсивность и высокие результаты работы	оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад,	ОО	Муниципальный Районный	Округной	РФ	

Не показатели должны стать определяющими для вывода об эффективности, **а динамика их изменений**, которая будет характеризовать степень достижения определенных целей совершенствования образовательного процесса

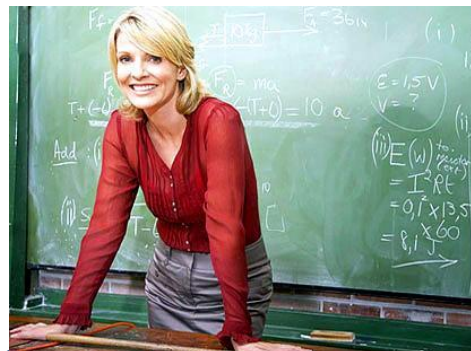


Заключение

Основным ожидаемым социальным эффектом внедрения данных моделей является достижение качества профессиональной деятельности педагога, соответствующего ожиданиям обучающихся, родителей, местного сообщества; появление новых «точек роста» региональной системы образования; активизация участия учительского сообщества в государственно-общественном управлении образованием.



Заключение



Образовательная деятельность

Воспитательная деятельность



Развивающая деятельность

Спасибо за внимание!



Для презентации был использован материал

1. Бахмутский А.Е. Аттестация педагогических работников: концепция экспертизы профессиональной деятельности учителя / А.Е. Бахмутский, И. В. Гладкая, Е.Н. Глубокова, И.Э. Кондракова, С.А. Писарева, А.П. Тряпицына. – СПб.: Свое издательство, 2014. – 57с.
2. Сарабаров А.Б. Введение модели эффективного контракта в профессиональной образовательной деятельности.
3. Приказ об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 августа 2014 года.
4. Приказ об аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, и муниципальных образовательных организаций от 23 сентября 2013 года.

