Опыт включения педагогического коллектива МБОУ Лицей № 8 в разработку корпоративной модели эффективного контракта

директор МБОУ Лицей № 8 Богуславская Е.И.

заместитель директора по УВР Сунтеева Ж.В.

Корпоративная модель эффективного контракта разрабатывалась в МБОУ Лицей № 8 в течение 2016-2017 года в рамках краевого проекта по пилотированию введения профессионального стандарта педагога (воспитателя).

Для того, что бы педагогический коллектив принимал профессиональный стандарт как требования, предъявляемые современностью профессионалам, а не как внешний документ, жестко регламентирующий работу педагога, поступившее извне, стратегическая команда лицея провела работу по включению всего коллектива в разработку корпоративной модели эффективного контракта.

В состав стратегической команды лицея входят: директор, заместители директора, педагог-психолог, заведующие предметными кафедрами, председатель профсоюзной организации. Данная команда осуществляет экспертизу и мониторинг образовательного процесса, контроль за реализацией комплексной программы развития лицея.

Перед стратегической командой стояла управленческая задача – совместно с педагогическим коллективом разработать механизмы стимулирования направлений деятельности, эффективно реализующих программу развития лицея.

В течение 2016-2017 года в лицее был организован и проведен ряд разработческих педагогических советов под руководством стратегической команды, в ходе которых выделились основные критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности педагогов МБОУ Лицей № 8 в соответствие со спецификой образовательного учреждения и значимые с точки зрения реализации профессионального стандарта педагога.

На педагогическом совете коллектив был ознакомлен с целями и задачами программы развития, а так же получил подготовленную таблицу для разработки критериев и показателей эффективности труда, которые будут заложены в положение о стимулирующих выплатах. Используя форму организационно-деятельностной игры, стратегическая команда предложила коллективу разбиться на творческие группы и поработать над заполнением данной таблицы. По окончании педагогического совета творческие группы представили свои наработки по одному из показателей, над остальными продолжили работать в течение следующей учебной четверти. Обобщенные наработки группы представили на следующем педагогическом совете, которые после обсуждения, были приняты общим решением педагогического совета и легли в основу нового положения о стимулирующих выплатах. Критерии и показатели оценки эффективности и качества, разработанные трудовым коллективом, были внесены стратегической командой в дополнительное соглашение к трудовому договору, как основной документ эффективного контракта.

Данный способ включения всего коллектива в обсуждение позволяет вносить предложения и дискутировать относительно особо важных направлений деятельности, подлежащих стимулированию, делает их максимально прозрачными и понятными, снимает сопротивление педагогического коллектива прямому управленческому воздействию.

Поскольку выбор критериев стимулирования, на которые делается ставка при введении эффективного контракта, определяется программой развития, ее приоритетными направлениями, то разработанный коллективом механизма оценки труда педагога решает управленческие задачи, только не прямым воздействием, а коллегиальным образом.

В разработанном кейсе оценки эффективности и качества деятельности педагогов лицея четко просматривается, что трудовые действия соответствуют профессиональному стандарту педагога, а предполагаемый результат нацелен на реализацию федеральных государственных образовательных стандартов.

В настоящий момент результативность по выполнению трудовых действий педагогов МБОУ Лицей № 8 оценивается по разработанным показателям и оплачивается из фонда стимулирующих выплат. После того, как большая часть педагогического коллектива продемонстрирует высокие показатели по выделенным трудовым действиям, данные действия войдут в должностную инструкцию и оплачиваться из стимулирующего фонда будут другие направления, актуальные для следующих этапов развития лицея. Некоторые критерии могут оставаться «сквозными», такие как высокие результаты обучающихся в олимпиадах и конкурсах, и переходить из одной программы развития в следующую, как один из основных показателей результативности работы всего лицея. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов на следующем этапе так же будут обсуждаться коллегиально.

В настоящее время стратегическая команда лицея привела в соответствие с профессиональным стандартом нормативную базу лицея (положения, должностные инструкций, дополнительное соглашение к коллективному договору, положение о стимулирующих выплатах), тем самым обеспечила все необходимые условия для перехода на эффективный контракт.

Приложение 1

Таблица для заполнения, предложенная творческим группам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Управленческая задача (соотносится с программой развития) | Трудовое действие  (соотносится с профессиональным стандартом) | Критерии  (содержательное основание, то, что подвергается измерению) | Показатели  (числовой или оценочный показатель достижения того, что заложено в критериях) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Приложение 2

Кейс оценки эффективности и качества деятельности педагогов МБОУ Лицей № 8, включенный в положение о стимулирующих выплатах на 2017-2018 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Управленческая задача | Критерии | Показатели | Удельный вес |
| Участие в разработке и реализации Программы развития Лицея в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды | Участие в проектах, входящих в программу развития МБОУ Лицей № 8 | Разработчики краевого проекта (в соответствии с приказом) | – 10 баллов |
| Участники краевого проекта  (в соответствии с приказом) | – 5 баллов |
| Разработчики муниципального проекта (в соответствии с приказом) | - 5 баллов |
| Участники муниципального проекта  (в соответствии с приказом) | - 2 балла |
| Предъявление опыта деятельности в профессиональном сообществе | Наличие проведенных открытых учебных занятий, мастер-классов, семинаров для передачи опыта педагогам края | - 10 баллов |
| Наличие проведенных открытых учебных занятий, мастер-классов, семинаров для передачи опыта педагогам города | - 7 баллов |
| Наличие проведенных открытых учебных занятий, мастер-классов, семинаров для передачи опыта педагогам ОО | – 5 баллов |
| Формирование мотивации к конкурсной интеллектуальной деятельности | Повышение результативности деятельности учащихся в конкурсной интеллектуальной деятельности | Победы в олимпиадах и интеллектуальных конкурсах на краевом и всероссийском уровне | – 10 баллов. |
| Победы в олимпиадах и интеллектуальных конкурсах на уровне города | – 7 баллов |
| Победы в олимпиадах и интеллектуальных конкурсах на уровне района | – 5 баллов |
| Победы в олимпиадах и интеллектуальных конкурсах на уровне лицея | - 3 балла |
| Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей | Соответствие результатов текущего контроля результатам итоговой аттестации  (ЕГЭ, ОГЭ, ККР) | От 80% – высокий уровень соответствия | - 10 баллов |
| От 60 до 80% -средний уровень соответствия | - 5 баллов |
| Накопление и использование в системе диагностического материала | Накоплен банк диагностических материалов по темам | – 1 балл |
| Проведения мониторинга знаний обучающихся в динамике | – 2 балла |
| Составление индивидуальной программы развития учащихся на основе мониторинга достижений | – 3 балла |
| Динамика индивидуальных достижений обучающихся на каждом этапе обучения. | Положительная динамика индивидуальных достижений - у 80% учащихся (высокий уровень динамики) | - 5 баллов |
| Положительная динамика индивидуальных достижений у 50% учащихся (средний уровень динамики) | - 3 балла |