

Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Шебекинский техникум промышленности и
транспорта»



**РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА
СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ
ПЕДАГОГА
КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ
ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
МОТИВАЦИИ**

*(целостное обобщение опыта
работы методиста)*

**БЕЙЛИК
ЕЛЕНА БОРИСОВНА**

- *выступление на педсовете ШТПТ 18.04.2018 года*

Шебекино, 2018

РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ ПЕДАГОГА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

*Бейлик Е.Б. – методист, преподаватель ОГАПОУ
«Шебекинский техникум промышленности и транспорта»*

(аннотация целостного опыта работы методиста)

1. Актуальность, педагогическая целесообразность использования материалов опыта

За тысячи лет до того, как слово "мотивация" вошло в нашу жизнь, было хорошо известно, что можно намеренно воздействовать на людей и добиваться от них нужного результата. Самым первым из применяемых методов мотивации был метод кнута и пряника (это и обещание полцарства в награду или – отрубание головы за неудачу и др.) Сегодня только кнутом и пряником мы уже не можем в достаточной мере мотивировать человека. Нужна система его стимулирования.

Мотивационный комплекс трудовой деятельности педагогов можно рассматривать как некий "черный ящик", связь которого с окружающей средой моделируется с помощью параметров входа и выхода. Параметрами входа являются стимулы к труду, вводимые в систему мотивации труда работников организации. Соответственно, параметрами выхода являются ответные поведенческие реакции на них со стороны работников.

2. Цели и задачи, способствующие достижению цели

Для создания действительно объективной системы оценки нужен компромисс, т.е. разумное сочетание количественных и качественных методов оценки, способов обработки и представления результатов.

И такая система в техникуме имеется. Это рейтинговая система стимулирования работы педагога, которая является составной частью **ПОЛОЖЕНИЯ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «ШТПТ», утверждённого 9 февраля 2016 г.**

3. Условия, в которых возможно применение данного опыта работы

Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в техникуме.

Стимулирующие выплаты, персоналифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, результаты которых соответствуют определенным критериям, обозначенным в таблице. Итоги работы подводятся поквартально, определяется рейтинг каждого преподавателя. Есть возможность сравнить успехи каждой цикловой комиссии на основании среднего приведённого рейтинга членов комиссии. Также можно сгруппировать результаты по направлениям УР, МР, ВР, УПР.

4. Результативность опыта

Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями – желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование.

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволяет мобилизовать трудовой потенциал организации, создать необходимую заинтересованность работников в росте индивидуальных результатов, способствует проявлению творческого потенциала и повышению уровня компетентности сотрудников. И, как результат, более 85 % педагогических работников техникума успешно проходят аттестацию на первую и высшую квалификационные категории.